DZIENNIK URZĘDOWY
MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

Warszawa, dnia 20 lipca 1964 r. Nr 9 Poz. 23 — 28

TREŚĆ:

23.

ZARZĄDZENIE nr 111 MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 6 czerwca 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

(znak: ZP/3/64)

Na podstawie uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Mon. Pol. nr 32, poz. 139) oraz w związku z postanowieniami § 2 część I załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w brzmieniu nadanym protokółem dodatkowym z dnia 6 czerwca 1964 r. w sprawie zmiany załącznika nr 2 do Układu — w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowanych, z wyjątkiem postanowień określonych w § 3 obowiązujących również inne przedsiębiorstwa.

§ 2. Kwoty funduszu premiowego, o którym mowa w § 2 część I załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r., ustala dyrektor zjednoczenia (jednostki bezpośrednio nadzorującej przedsiębiorstwa) dla każdego nadzorowanego przedsiębiorstwa w rocznym planie funduszu płac w granicach kwot funduszu premiowego, określonych łącznie dla przedsiębiorstw budowlano-montażowych zgrupowanych w zjednoczeniu przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

W zjednoczeniach podległych prezydiom rad narodowym podziału funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw dokonuje dyrektor zjednoczenia (zarządu) w uzgodnieniu z prezydium rady narodowej, któremu zjednoczenie podlega.

Wysokość procentową funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw należy zróżnicować w zależności od wielkości i trudności zadań przedsiębiorstw oraz warunków ich wykonania; nie powinna ona wynieść mniej niż 15% planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych przedsiębiorstwa; niższą wysokość procentową funduszu premiowego ustalić można jedynie za zgodą Dyrektora Departamentu Zatrudnienia, Pracy i Płac.

§ 3. 1. Z funduszu premiowego przedsiębiorstw budowlano-montażowych, o którym mowa w § 2, dyrektor zjednoczenia wydziela do swojej dyspozycji rezerwę w wysokości do 1,5% tego funduszu, z przeznaczeniem na operatywne dodatkowe premiowanie pracowników umysłowych nadzorowanych przedsiębiorstw budowlano-montażowych oraz innych nadzorowanych przedsiębiorstw, z wyłączeniem biur (samodzielnych pracowni) projektów, biur konstrukcyjnych oraz przedsiębiorstw przemysłowych, za realizację niektórych z góry określonych ważnych zadań, zleconych dodatkowo do wykonania przedsiębiorstwom w ciągu roku, bądź też za szczególnie ważne osiągnięcia.

2. Dyrektor zjednoczenia może dodatkowo uzależnić wypłatę premii z rezerwy, o której mowa w ust. 1, od wykonania zadań lub warunków wypłaty premii obowiązujących dane przedsiębiorstwo (jednostkę organizacyjną, wchodzącą w skład przedsiębiorstwa).

§ 4. 1. Z planowanego funduszu premiowego wydziela się fundusz na premię bilansową, zgodnie z przepisami załącznika nr 4; pozostały fundusz dzieli się na:
— Część przeznaczoną na premiowanie kwartalne za wykonanie bieżących zadań (Fundusz A),
— Część przeznaczoną na premiowanie za ukończenie obiektów budów, robót lub za wykonanie zadań rocznych (Fundusz B).

Podział na fundusz A i B w skali całego przedsiębiorstwa zatwierdza dyrektor zjednoczenia na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa z tym zastrzeżeniem że:

a) w przedsiębiorstwach o znacznej rytmiczności produkcji i niewielkim wpływie czynników sezonowych jak na przykład przedsiębiorstwach elektromontażowych, instalacji sanitarnych, instalacji elektrycznych, energomontażowych, budowy pieców przemysłowych, na fundusz A należy przeznaczać od 50 do 70% łącznego funduszu premiowego,

b) w przedsiębiorstwach o dość znacznej sezonowości pracy oraz w przedsiębiorstwach o długich cyklach produkcyjnych, jak na przykład przedsiębiorstwach realizujących obiekty przemysłowe, mieszkaniowe, użyteczności publicznej, przedsiębiorstwach montażu konstrukcji stalowych, instalacji przemysłowych, na fundusz A należy przeznaczać 45 do 65% łącznego funduszu premiowego.

c) w przedsiębiorstwach wyraźnie sezonowych, jak na przykład przedsiębiorstwach robót inżynieryjnych, wodnych, elewacyjnych oraz przedsiębiorstwach, w których cykl produkcyjny zamyka się w zasadzie w okresie roku kalendarzowego, na fundusz A należy przeznaczać 40 do 60% łącznego funduszu premiowego.

Przyjęcie przy podziale funduszu premiowego innych zasad niż określone w pkt a) do c) dopuszczalne jest tylko za zgodą Dyrektora Departamentu Zatrudnienia, Pracy i Płac.

2. Na fundusz A całego przedsiębiorstwa należy przeznaczać co najmniej 9% rocznego planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych całego przedsiębiorstwa; ustalenia funduszu A na niższym poziomie dopuszcza się za zgodą Dyrektora Departamentu Zatrudnienia, Pracy i Płac.

3. Granice 40% do 70% funduszu premiowego na fundusz A obowiązują w skali całego przedsiębiorstwa, lecz nie obowiązują w stosunku do poszczególnych grup pracowników lub poszczególnych jednostek organizacyjnych z tym jednak, że w jednostkach produkcyjnych i produkcyjno-usługowych nie należy wyznaczać na fundusz A mniej niż 40% ogólnego funduszu premiowego danej grupy pracowników.

4. W granicach funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa zgodnie z ust. 1:

— dyrektor zjednoczenia ustala fundusz A i B dla pracowników zaliczonych do grupy kierownictwa przedsiębiorstwa,

— dyrektor przedsiębiorstwa ustala:

a) fundusz A i B dla grupy pracowników budów, grup robót, odcinków i innych produkcyjnych i produkcyjno-usługowych jednostek organizacyjnych, dla każdej jednostki oddzielnie,

b) fundusz A dla grupy pracowników zarządu przedsiębiorstwa oraz tych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa, których pracownicy powinni otrzymywać premie za te same wyniki, co pracownicy zarządu przedsiębiorstwa,

c) fundusz A dla grupy pracowników administracji.

Podział funduszów premiowych należy dokonać tak, aby ich wysokość była uzależniona od wielkości i trudności zadań stojących przed daną jednostką organizacyjną oraz warunków ich wykonania.

5. Zasady podziału funduszu premiowego ustalonego dla poszczególnych grup pracowników, o których mowa w ust. 4, określone są w załącznikach nr 1, 2 i 3.

6. Fundusz premiowy i poszczególne jego części określa się w kwotach bezwzględnych.

§ 5. Procentowa wysokość funduszu premiowego może być zmniejszona w latach następnych jedynie w związku ze zmniejszeniem trudności lub wielkości zadań przedsiębiorstwa; funduszu premiowego nie można zmniejszać dla podwyższenia płac podstawowych.

W przypadku zmniejszenia wysokości procentowej łącznego funduszu premiowego w związku ze zmniejszeniem wielkości lub trudności zadań przedsiębiorstwa, fundusze premiowe nie mogą być zmniejszone poniżej wielkości określonych w § 2 i § 4.

§ 6. 1. Premie wypłaca się za wykonanie określonych z góry zadań; premie należne za wykonanie zadań nie mogą być wypłacone w całości lub częściowo, jeżeli nie spełniono z góry ustalonych warunków wypłaty premii.

2. Zasady ustalania zadań premiowych oraz warunków wypłaty premii, a także zasady uruchamiania funduszu premiowego i wypłaty indywidualnych premii, podane są w załącznikach nr 1, 2, 3 i 4. Dyrektorzy zjednoczeń mogą uzupełnić te zasady ustaleniami szczegółowymi.

§ 7 .1. Zasady podziału premii pomiędzy pracowników każdej jednostki organizacyjnej należy określić w szczegółowych regulaminach premiowania.

2. Szczegółowy regulamin premiowania powinien ustalać sposób podziału premii między pracowników przedsiębiorstwa, zaliczonych do poszczególnych grup (z wyłączeniem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego oraz pracowników zaliczonych do grupy administracji), przy czym wskazuje się na celowość zastosowania jednego z następujących kryteriów rozdziału:

a) proporcjonalnie do płac podstawowych,

b) według ustalonych z góry współczynników (punktów) premiowych związanych z trudnością i rozmiarem zadań, stawianych przed określonymi pracownikami,

c) według z góry ustalonych kwot premii, przypadających za zadania stawiane przed poszczególnymi pracownikami.

3. Pracownicy zaliczeni do grupy administracji otrzymują wyłącznie premie uznaniowe.

§ 8. W regulaminie szczegółowym należy ustalić wykaz pracowników bezpośrednio odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac.

§ 9. 1. Wypłaty premii mogą być dokonywane wyłącznie na podstawie szczegółowego regulaminu premiowania, ustalonego na podstawie postanowień § 2 część I załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. oraz zasad określonych w zarządzeniu.

2. Szczegółowy regulamin premiowania opracowuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą robotniczą i radą zakładową; regulamin ten wymaga:

— akceptacji dyrektora zjednoczenia co do zgodności z obowiązującymi przepisami oraz produkcyjnymi, ekonomicznymi i organizacyjnymi kierunkami działalności zjednoczenia,

— zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

3. W roku 1964 dyrektorzy przedsiębiorstw przedstawią regulamin do akceptacji dyrektorów zjednoczeń w terminie do dnia 15 czerwca, a następnie w terminie do dnia 1 lipca zapoznają pracowników z obowiązującym regulaminem.

§ 10. 1. Dyrektorzy przedsiębiorstw zlecą odpowiednim komórkom organizacyjnym prowadzenie systematycznej kontroli wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania.

Dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej na najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby — pracownikom, którzy przedkładając nieprawidłowe dane spowodują wydanie decyzji, pociągającej za sobą wypłaty funduszu premiowego niezgodne z zasadami określonymi w zarządzeniu. Niezależnie od powyższego — o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania — dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wyciągnąć konsekwencje przewidziane prawem oraz żądać od poszczególnych osób pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy — skierować sprawę na drogę sądową.

2. Dyrektorzy zjednoczeń zlecą odpowiednim komórkom organizacyjnym prowadzenie kontroli, wyznaczania i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania w nadzorowanych przedsiębiorstwach. W przypadku stwierdzenia wypłat funduszu premiowego niezgodnych z przepisami, dyrektor zjednoczenia obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej za najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby — dyrektorowi lub jego zastępcy, który wydał decyzję oraz głównemu księgowemu, jeżeli nie złożył on pisemnego zastrzeżenia przeciwko bezprawnej decyzji.

Niezależnie od powyższego — o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania — dyrektor zjednoczenia zobowiązany jest żądać od powyższych osób — niezależnie od innych konsekwencji przewidzianych prawem — pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy — skierować sprawę na drogę sądową.

Powyższe postanowienia nie mają zastosowania w przypadku, gdy bezprawna decyzja została spowodowana okolicznościami, o których mowa w ust. 1, a dyrektor przedsiębiorstwa wyciągnął już uprzednio w stosunku do winnych konsekwencje.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa, a w zakresie decyzji dla niego zastrzeżonych dyrektor zjednoczenia ponosi odpowiedzialność za zgodność szczegółowych regulaminów premiowania i wypłat premii z obowiązującymi przepisami. Za wypłaty, dokonane niezgodnie z przepisami, należy stosować rygory przede wszystkim w postaci pozbawienia najbliższej premii pracowników odpowiedzialnych za nieprawidłową wypłatę.

4. Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym — do zakresu działania prezydium rady robotniczej należy kontrola wypłaconych w przedsiębiorstwie premii.

§ 11. Dyrektorzy zjednoczeń, nadzorujący przedsiębiorstwa podwykonawcze oraz dyrektorzy przedsiębiorstw wykonujący roboty w charakterze podwykonawców przy podejmowaniu decyzji w sprawie rozdysponowania funduszu A i B obowiązani są uwzględnić ewentualne uwagi i zastrzeżenia co do jakości lub terminów wykonania robót, zgłoszone przez dyrektorów przedsiębiorstw prowadzących generalne wykonawstwo; uwagi i zastrzeżenia należy zgłaszać najpóźniej:

a) w stosunku do robót, stanowiących podstawę do premiowania kwartalnego — w ciągu 15 dni po zakończeniu kwartału,

b) w stosunku do robót, stanowiących podstawę do premiowania z funduszu B — w ciągu 30 dni po zakończeniu robót, lub po zakończeniu roku.

W przypadku ewentualnego sporu i niemożności uzgodnienia stanowisk między dyrektorami odpowiednich jednostek organizacyjnych decyzje wydaje dyrektor właściwego departamentu nadzorującego zagadnienia produkcyjne.

§ 12. Kwot z funduszów premiowych, niewykorzystanych w związku z niewykonaniem do końca roku kalendarzowego zadań premiowych bądź niespełnieniem do końca roku kalendarzowego warunków wypłaty premii, nie wypłaca się; jeżeli jednak zjednoczenie — jako całość — wykona swoje roczne zadania rzeczowe, nie przekroczy planowanego funduszu płac oraz osiągnie planowany wynik ekonomiczny — wówczas do 50% nie wykorzystanego funduszu premiowego można uruchomić do wypłaty, z przeznaczeniem:

— $^1/_4$ na cele socjalno-bytowe załogi danego przedsiębiorstwa,

— $^3/_4$ na zwiększenie funduszu „B” pracowników przedsiębiorstw i budów, które dzięki przekroczeniu swoich zadań produkcyjnych i ekonomicznych przyczyniły się do wykonania planu przez zjednoczenia; decyzje w tej sprawie wydaje — na wniosek dyrektora zjednoczenia — Dyrektor Departamentu Zatrudnienia, Pracy i Płac po porozumieniu z Dyrektorem Departamentu Finansowo--Ekonomicznego, Dyrektorem Departamentu Planowania Budownictwa i Koordynacji i dyrektorem departamentu nadzorującego zagadnienie produkcyjne.

§ 13. Premie z funduszu B traktuje się, jako premie przysługujące za wyniki 12-miesięcznej pracy w rozumieniu przepisów o podatku od wynagrodzeń.

§ 14. Fundusz premiowy, o którym mowa w zarządzeniu, w roku 1964 zostanie ustalony odrębnymi decyzjami.

§ 15. Tracą moc:

1) zarządzenie nr 473 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 grudnia 1962 r. w sprawie tworzenia funduszu premiowego i dysponowania nim dla premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 20, poz. 85).

2) zarządzenie nr 474 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 grudnia 1962 r. w sprawie nagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, (Dz. Urz. MBiPMB nr 20, poz. 86).

3) zarządzenie nr 69 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 13 marca 1963 r. w sprawie zasad zawieszania funduszu premiowego i zmniejszania funduszu nagród w niektórych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w przypadku pogorszenia planowanego wyniku bilansowego (Dz. Urz. MBiPMB nr 4, poz. 18).

4) zarządzenie nr 99 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 lipca 1957 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych, zatrudnionych przy budowie Kombinatu Huty im. Lenina,

5) zarządzenie nr 91 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 kwietnia 1961 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych na terenie budowy Kombinatu Energetycznego w Turoszowie,

6) zarządzenie nr 2 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 stycznia 1963 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, przy realizacji budowy Legnicko-Głogowskiego Zagłębia Miedziowego oraz budowy Zakładów Azotowych w Tarnowie,

7) zarządzenie nr 333 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 lipca 1962 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych na terenie budowy zapory i Elektrowni w Solinie,

8) przepis § 1 i 2 zarządzenia nr 177 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 sierpnia 1961 r. w sprawie premiowania niektórych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych na terenie budowy Mazowieckich Zakładów Rafineryjnych i Petrochemicznych w Płocku oraz budowy rurociągu naftowego,

9) pismo okólne nr 4 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 stycznia 1963 r. w sprawie wytycznych dotyczących wprowadzenia w życie i stosowania szczegółowych regulaminów premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych,

10) pismo okólne nr 19 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11 lipca 1963 r. w sprawie wykonania kwartalnych zadań rzeczowych, (Dz. Urz. MBiPMB nr 12, poz. 53),

11) pismo okólne nr 27 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 września 1963 r. w sprawie zawieszania funduszu premiowego i zmniejszenia funduszu nagród,

12) wszelkie indywidualne decyzje wydane w zakresie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych.

§ 16. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r. z wyjątkiem § 9, ust. 3, który wchodzi w życie w dniem 6 czerwca 1964 r.

MINISTER
M. Olewiński

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 111 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE RAMOWE

premiowania pracowników zaliczonych do grupy kierownictwa przedsiębiorstwa.

§ 1. W zależności od wykonania zadań całego przedsiębiorstwa premię otrzymują pracownicy zatrudnieniu na następujących stanowiskach:

a) dyrektor przedsiębiorstwa,

b) zastępcy dyrektora, główny księgowy,

c) kierownicy wymienionych w szczgółowym regulaminie premiowania technicznych i ekonomicznych działów przedsiębiorstwa, kierownicy produkcyjno-usługowych jednostek organizacyjnych obsługujących przedsiębiorstwo (np. laboratoria) i pracownicy zatrudnieni na stanowiskach równorzędnych według listy, zatwierdzonej przez dyrektora zjednoczenia w szczegółowym regulaminie premiowania zgodnie z istotnymi potrzebami produkcyjnymi.

§ 2. Wysokość funduszu premiowego określa dyrektor zjednoczenia:

— w części na premie kwartalne (fundusz A),

— w części za wyniki końcowe lub roczne (fundusz B), przy czym:

a) łączna wysokość funduszu premiowego nie może wynosić mniej, niż 22,5% planowanego rocznego funduszu płac podstawowych pracowników zaliczonych do grupy kierownictwa przedsiębiorstw i nie mniej, niż półtorakrotna łączna wysokość procentowa funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa jako całości;

b) wysokość funduszu A nie może wynosić mniej niż 9% planowanego funduszu płac podstawowych tej grupy pracowników;

c) stosunek procentowy funduszu A do całego funduszu premiowego tej grupy pracowników nie powinien być większy od takiego stosunku dla całego przedsiębiorstwa.

§ 3. 1. Dyrektor zjednoczenia ustala jako zadania premiowane kwartalne z funduszu A:

a) zadanie rzeczowe, planowane na dany kwartał,

b) kwartalne — liczone narastająco od początku roku — zadanie ponadplanowanego obniżenia wynikowego poziomu kosztów,

c) inne kwartalne zadania — w miarę potrzeby.

2. W granicach kwot funduszu A (100 punktów) dyrektor zjednoczenia ustala (z góry na cały rok lub na dany kwartał) — określoną kwotę za każde zadanie z tym zastrzeżeniem że:

a) za zadania rzeczowe ustala się od 55 do 85% (punktów) funduszu A; kwota ta może być przejściowo zmniejszona do 30% (punktów) fuduszu A, o ile wymaga tego potrzeba przejściowego zwiększenia premii za szczególnie ważne zadania dodatkowe, wyznaczone zgodnie z pkt c),

b) za ponadplanowe obniżenie — w rachunku narastającym od początku roku — wynikowego poziomu kosztów ustala się od 15 do 20% (punktów) funduszu A, określając przy tym, że pełna kwota premii za to zadanie odpowiada konkretnie ustalonym maksymalnym możliwościom ponadplanowanego obniżenia kosztów; w przypadku częściowego wykonania tego zadania lub jego przekroczenia premię wypłaca się w zasadzie proporcjonalnie do wykonania zadania w granicach kwoty premii za to zadanie,

c) ewentualnie pozostałą część funduszu A (punktów) ustala się za zadania dodatkowe, jak ponadplanowe podniesienie wydajności pracy, skrócenie cyklów produkcyjnych, wprowadzenie określonej technologii produkcji, zwiększenie wykorzystania maszyn, zmechanizowanie robót wykończeniowych, poprawę gospodarki materiałowej, wprowadzenie trójfazowego fakturowania w budownictwie mieszkaniowym itp.

3. Zadania powinny być jednoznacznie określone.

4. Kwotę premii przypadającej za każde zadanie dodatkowe należy tak ustalać, aby wysokość premii indywidualnej przypadającej pracownikowi (lub grupie pracowników) za pełne wykonanie tego zadania nie była niższa niż 3% wynagrodzenia podstawowego tych pracowników w okresie obrachunkowym.

5. Łącznie nie należy ustalać więcej niż 3—4 zadania.

§ 4. 1. Jako kwartalne zadanie rzeczowe należy ustalać co najmniej:

a) w przedsiębiorstwach budownictwa przemysłowego — oddanie do użytku wszystkich produkcyjnych obiektów przemysłowych wykonywanych w ramach inwestycji centralnych i zjednoczeń; w przypadku gdy plan budownictwa mieszkaniowego, szkolnego, szpitalnego lub wiejskiego stanowi powyżej 10% rocznego planu przedsiębiorstwa (w wyrazie wartościowym), wówczas zadania

w tym zakresie należy ustalać tak, jak dla przedsiębiorstw o mieszanym charakterze produkcji (pkt c);

b) w przedsiębiorstwach budownictwa mieszkaniowego lub ogólnego — oddanie do użytku planowanej ilości izb (m^2 powierzchni użytkowej) w budownictwie mieszkaniowym, izb szkolnych, łóżek szpitalnych; o ile plan budownictwa przemysłowego lub wiejskiego stanowi powyżej 10% rocznego planu przedsiębiorstwa (w wyrazie wartościowym), wówczas zadania w tym zakresie należy ustalać tak, jak dla przedsiębiorstw o mieszanym charakterze produkcji (pkt c);

c) w przedsiębiorstwach budownictwa powszechnego o mieszanym charakterze produkcji — oddanie do użytku wszystkich przemysłowych obiektów produkcyjnych, wykonywanych w ramach inwestycji centralnych i zjednoczeń, oddanie do użytku planowej ilości m^2 powierzchni użytkowej, izb szkolnych, łóżek szpitalnych, agronomówek, budynków inwentarskich PGR oraz obiektów produkcyjnych w spółdzielniach produkcyjnych i państwowych ośrodkach maszynowych;

d) w przedsiębiorstwach typu instalacyjnego, w których wykonywane roboty nie mają charakteru samodzielnych obiektów — wykonanie podstawowych robót na obiektach zgodnie z rocznym planem zadań rzeczowych w sposób umożliwiający planowe oddanie obiektów do użytku;

e) w przedsiębiorstwach robót wykończeniowych — wykonanie robót na obiektach oddawanych do użytku;

f) w przedsiębiorstwach montujących obiekty przemysłowe lub ich podstawowe elementy konstrukcyjne lub urządzenia produkcyjne (np. kotły, zbiorniki, konstrukcje budynków, turbozespoły, piece przemysłowe) — wykonanie planowanych obiektów lub podstawowych elementów robót;

g) w przedsiębiorstwach robót lądowo-inżynieryjnych i wodno-inżynieryjnych — wykonanie planowanych obiektów (jak w przedsiębiorstwach budownictwa przemysłowego) i planowanych ilości podstawowych robót;

h) w przedsiębiorstwach robót ziemnych i elewacyjnych — wykonanie planowanych mas robót ziemnych lub ilości robót elewacyjnych,

i) w przedsiębiorstwach produkcyjno-sprzętowych — zakończenie robót na obiektach zgodnie z planem (harmonogramem) pracy ciężkiego sprzętu lub wykonanie planowanej ilości izb i ilości robót przy pomocy sprzętu.

2. W przypadku, gdy w poszczególnych kwartałach zadania ustalone według zasad podanych w ust. 1 nie stanowią podstawowej części zadań produkcyjnych przedsiębiorstwa, należy je uzupełnić zadaniami w postaci węzłów lub etapów robót, bądź też w zakresie stopnia zaawansowania robót, zapewniających prawidłowy postęp robót w następnych kwartałach lub w roku następnym; dotyczy to szczególnie robót, przygotowanych do wykonywania w warunkach zimowych.

3. Dla przedsiębiorstw wykonujących inne rodzaje robót, niż wymienione w ust. 1, zadania rzeczowe ustala analogicznie dyrektor zjednoczenia.

4. Pojęcie „obiektu", „robót", „etapu", „zaawansowanie robót" itp. w przypadkach wątpliwych ustala dyrektor zjednoczenia, określając je w miarę możności rzeczowo.

5. Na dany kwartał należy ustalać zadanie, wynikające z rocznego planu oddawania obiektów do użytku lub rocznego planu zadań rzeczowych, z wyjątkiem przypadków:

a) przesunięcie poza kwartał obrachunkowy terminu oddania obiektu do użytku, dokonanego zgodnie z obowiązującymi przepisami,

b) niemożności wykonania przez przedsiębiorstwo zadania rzeczowego z winy zleceniodawcy,

c) niemożności wykonania przez przedsiębiorstwo zadania rzeczowego z przyczyn przez nie niezawinionych i po uzgodnieniu z inwestorem (np. na skutek zmian projektów, opóźnień w dostawach konstrukcji, maszyn i urządzeń itp).

Zastosowanie przepisu zawartego w punkcie oznaczonym lit. c) w stosunku do obiektów lub części obiektów związanych z przemysłem specjalnym i obronnością kraju wymaga zgody dyrektora Departamentu Wojskowego.

§ 5. Ocenę wykonania zadań rzeczowych przeprowadza się zgodnie z przepisami o oddawaniu obiektów do użytku i innymi obowiązującymi przepisami.

§ 6. Dyrektor zjednoczenia ustala zadania premiowane rocznie z funduszu B analogicznie, jak to omówiono w § 3.

Przy ustalaniu i rozliczaniu wykonania zadań rzeczowych obowiązują zasady podane w § 3 i § 4 odniesione do wyników rocznych.

§ 7. Oprócz zadań dyrektor zjednoczenia określa również kwartalne i roczne warunki wypłaty premii z tym zastrzeżeniem, że we wszystkich przedsiębiorstwach obowiązują warunki:

— nieprzekroczenia planowanego funduszu płac,

— niepogorszenie planowanego wynikowego poziomu kosztów.

Niedopełnienie warunków wypłaty premii powoduje zmniejszenie premii, należnej za wykonanie zadań.

Przez wynikowy poziom kosztów rozumie się procentowy stosunek wartości sprzedanej produkcji podstawowej, pomocniczej i usług wykonanej własnymi siłami, pomniejszonej (a w przedsiębiorstwach deficytowych — powiększonej) o wynik bilansowy — do wartości sprzedanej produkcji i usług.

§ 8. Po każdym kwartale roku kalendarzowego ustala się stopień wykonania każdego zadania premiowanego, przy czym:

a) w przypadku niepełnego wykonania planowanego zadania rzeczowego — premii za to zadanie nie wpłaca się (z wyjątkiem przypadków w których to zadanie zostało wykonane już w kwartałach poprzednich),

b) w przypadku niepełnego wykonania zadania ponadplanowej obniżki kosztów (liczonego narastająco od początku roku) — przewidzianą kwotę premii za to zadanie koryguje się proporcjonalnie do wykonania zadania,

c) w stosunku do innych zadań stosuje się zasadę, że przy zadaniach ściśle wymiernych premię za dane zadania koryguje się, jak w pkt b), natomiast niepełne wykonanie zadania, którego wykonanie nie da się ściśle wyliczyć, pozbawia premii za to zadanie.

§ 9. 1. Planowany kwartalny fundusz A, skorygowany zgodnie z § 8, stanowi wypracowany fundusz A.

Za podstawę obliczenia wypracowanego funduszu A po kwartale bieżącym przyjmuje się łączną sumę:

— wypracowanego funduszu A za kwartał bieżący,

— wypracowanych funduszów A za wykonanie zadań ubiegłych kwartałów roku kalendarzowego, bez uwzględnienia potrąceń z tytułu niedopełnienia warunków premiowania, lecz pomniejszonych o faktycznie dokonane wypłaty z funduszu A,

— funduszów A za nadrobienie zadań rzeczowych obliczonych zgodnie z ust. 4.

Tak obliczoną łączną sumę zmniejsza się zgodnie z ust. 2, jeżeli warunki wypłaty premii nie zostały dotrzymane.

2. Za podstawę zmniejszenia przyjmuje się wyniki, osiągnięte w kwartale bieżącym (w zakresie funduszu płac i wynikowego poziomu kosztów liczone narastająco od początku roku).

Skalę zmniejszenia ustala dyrektor zjednoczenia określając warunki wypłaty premii z tym zastrzeżeniem, że:

a) w przypadku przekroczenia planowanego funduszu płac w skali całego przedsiębiorstwa nie pokrytego zmniejszeniem funduszu premiowego jednostek produkcyjnych przedsiębiorstwa — wypracowany fundusz A ulega zmniejszeniu o kwotę przekroczenia funduszu płac, nie więcej jednak, niż o 50% funduszu A przysługującego pracownikom kierownictwa,

b) w przypadku przekroczenia planowanego poziomu kosztów wynikowych — fundusz A ulega zmniejszeniu według następującej tabeli:

przy przekroczeniu planowanego wynikowego poziomu kosztów:	% potrącenia z funduszu A za każde pełne 0,1% pogorszenia wyniku:
do 0,5%	1,0
ponad 0,5 do 1,0%	2,0
ponad 1,0 do 1,5%	7,0
ponad 1,5	10,0

podane procenty liczy się w sposób składany;

c) w przypadku równoczesnego przekroczenia planowanego funduszu płac i przekroczenia planowanego wynikowego poziomu kosztów następuje zmniejszenie funduszu A w wysokości, wynikającej z przekroczenia większego,

d) przekroczenia, o których mowa w pkt a) — c) ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. W przypadku odrobienia — w rachunku narastającym, w ciągu roku kalendarzowego — przekroczenia funduszu płac, lub odrobienia przekroczenia planowanego wynikowego poziomu kosztów, fundusz A niewypłacony z tytułu tego przekroczenia — uruchamia się do wypłaty, odpowiednio do wielkości wygospodarowanego przekroczenia.

4. W przypadku, jeżeli planowane kwartalne zadanie rzeczowe nie zostało wykonane w jednym z poprzednich kwartałów, lecz zostało nadrobione w tym samym roku kalendarzowym, a równocześnie zadanie rzeczowe kwartału bieżącego zostało wykonane, wówczas premia — nie wypłacona za zadanie rzeczowe kwartału poprzedniego — może być wypłacona łącznie z premią za kwartał bieżący z tym zastrzeżeniem, że jeżeli odrobienie zadania nastąpiło po kwartale, w którym zadania nie wykonano:

a) w okresie kwartału następnego — premię za zadanie rzeczowe przywraca się w całości,

b) w okresie kwartału drugiego — premię za zadanie rzeczowe przywraca się w 50%,

c) w okresie kwartału trzeciego — premię za zadanie rzeczowe przywraca się w 30%.

Powyższa zasada ma zastosowanie tylko do zadań rzeczowych.

§ 10. Premie wypłacone nie podlegają zwrotowi.

§ 11. Wypracowany fundusz premiowy roczny B oblicza się analogicznie jak wypracowany fundusz premiowy kwartalny A z tym zastrzeżeniem, że za podstawę wyliczenia przyjmuje się wykonanie rocznych zadań premiowych, ustalonych zgodnie z § 6.

Wypracowany fundusz B ulega zmniejszeniu w przypadku niedopełnienia rocznych warunków wypłaty premii. Skalę zmniejszenia ustala się według § 9 z tym zastrzeżeniem, że:

a) za podstawę zmniejszenia funduszu B w przypadku przekroczenia planowanego funduszu płac przyjmuje się przekroczenie roczne, nie pokryte zmniejszeniami funduszu A (całego przedsiębiorstwa) dokonanymi w ciągu roku i zmniejszeniami funduszu B pracowników budów i pomocniczych oraz usługowych jednostek produkcyjnych, dokonanymi zgodnie z przepisami o zmniejszeniu tych funduszów; zmniejszenie funduszu B z tego tytułu nie może przekraczać 50%.

b)

przy przekroczeniu planowanego wynikowego poziomu kosztów:	% potrącenia z funduszu A za każde pełne 0,1% pogorszenia wyniku:
do 0,5%	3,0
ponad 0,5 do 1,0%	7,0
ponad 1,0	10,0

podane procenty liczy się w sposób składany,

c) w przypadku równoczesnego przekroczenia planowanego wynikowego poziomu kosztów i przekroczenia planowanego funduszu płac, następuje zmniejszenie funduszu B w wysokości wynikającej z przekroczenia większego.

§ 12. 1. Wysokość funduszu A i B do wypłaty oraz wysokość premii z funduszów A i B dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego zatwierdza dyrektor zjednoczenia.

2. W przypadku, jeżeli wysokość funduszu A lub B uległa zmniejszeniu na skutek częściowego nie wykonania zadań lub niedotrzymania warunków wypłaty premii, wówczas premia dla dyrektora przedsiębiorstwa oraz pozostałych pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa, odpowiedzialnych za nie wykonanie zadań lub warunków, ulega zmniejszeniu co najmniej w stopniu proporcjonalnym do zmniejszenia funduszu premiowego.

§ 13. Dyrektor przedsiębiorstwa, jego zastępca i uprawnieni do premiowania z funduszu B kierownicy działów lub pracownicy równorzędni mogą otrzymać jednorazowo w ciągu roku część premii rocznej z funduszu B za wynik końcowy podstawowej budowy (obiektu), ukończonej w ciągu roku pod warunkiem, że:

— może to dotyczyć wyłącznie przypadków ukończenia w terminie kluczowych, wielkich i trudnych obiektów hutniczych, energetycznych, chemicznych, zapór wodnych lub innych obiektów, których ukończenie ma podstawowe znaczenie dla gospodarki narodowej, a na których w sposób wyraźny koncentrowała się praca kierownictwa przedsiębiorstwa,

— wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa liczone narastająco od początku roku do kwartału, w którym nastąpiło oddanie obiektu do użytku nie nasuwają zastrzeżeń,

— wysokość premii z funduszu B wypłaconej w tym trybie nie może przekraczać 2-miesięcznego podstawowego wynagrodzenia pracownika.

§ 14. 1. Wysokość premii dla poszczególnego pracownika nie może przekraczać:

z funduszu A — 50% kwartalnego podstawowego wynagrodzenia pracownika za okres, za który przypada premia; w przedsiębiorstwach, w których łączna wysokość funduszu premiowego przekracza 40% planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych dyrektor zjednoczenia może ustalić maksymalną wysokość premii na poziomie przekraczającym procentową wysokość funduszu premiowego całego przedsiębiorstwa o 10%, najwyżej jednak w granicach do 75%,

z funduszu A i B łącznie 100% podstawowego rocznego wynagrodzenia pracownika, za okres roczny.

2. W granicach określonych w ust. 1, dyrektor zjednoczenia określa górną granicę wysokości (pułap) indywidualnej premii kwartalnej oraz indywidualnej premii łącznej z funduszów A i B obowiązującą w danym przedsiębiorstwie oraz górną granicę premii łącznej dla poszczególnych pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa, kierując się przy ustalaniu pułapu:

a) ważnością i trudnością zadań realizowanych przez przedsiębiorstwo,

b) wysokością funduszu premiowego, a w roku 1964 również

c) wysokością premii i nagród wypłaconych w przedsiębiorstwie w okresach ubiegłych,

d) słusznością proporcji pomiędzy premiami najwyższymi, a przeciętnymi; przy ustalaniu granicy wysokości premii dla poszczególnych pracowników (stanowisk) kierownictwa przedsiębiorstwa dyrektor zjednoczenia powinien kierować się zasadą, że:

1) premia łączna z funduszu A i B w wysokości ustalonego dla przedsiębiorstwa pułapu może być przyznana tylko dyrektorowi przedsiębiorstwa oraz naczelnemu inżynierowi takiego przedsiębiorstwa, które prowadzi budowy priorytowe,

2) najwyżej 95% pułapu premii łącznej mogą otrzymywać pozostali zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa i główny księgowy,

3) najwyżej 80% pułapu premii łącznej mogą otrzymywać pozostali pracownicy, zaliczeni do grupy kierownictwa przedsiębiorstwa.

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 111 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE RAMOWE

premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa, realizujących produkcję podstawową, pomocniczą oraz usługi produkcyjne.

§ 1. 1. Dyrektor przedsiębiorstwa — w granicach funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa przez dyrektora zjednoczenia — wydziela fundusz premiowy dla poszczególnych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa, realizujących produkcję podstawową, pomocniczą oraz usługi produkcyjne, zwanych dalej jednostkami organizacyjnymi.

Przy podziale należy kierować się zasadą, aby wielkość planowanego funduszu premiowego, wyrażona procentem planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych poszczególnych jednostek organizacyjnych, była zróżnicowana w zależności od wielkości i trudności zadań, określonych dla poszczególnych jednostek oraz warunków ich wykonania.

W szczególności należy uwzględniać:

— rozmiar inwestycji, jej ważność dla gospodarki narodowej, jakość przygotowania,
— trudności rozwiązań konstrukcyjnych, technologicznych, stopień mechanizacji robót, itp.,
— szczegółowe zadania w zakresie wprowadzenia postępu technicznego,
— napięcie wskaźników ekonomicznych,
— dodatkowe trudności organizacyjne, rozproszenie obiektów brak miejscowej kadry, uciążliwość dojazdów.

2. Fundusz premiowy każdej jednostki organizacyjnej dyrektor przedsiębiorstwa dzieli na fundusz A przeznaczony na premiowanie kwartalne oraz fundusz B przeznaczony na premiowanie za ukończenie poszczególnych budów, robót bądź obiektów, bądź też na premiowanie za wykonanie zadań rocznych (w jednostkach organizacyjnych realizujących produkcję pomocniczą i usługi — tylko za wykonanie zadań rocznych).

Przy podziale funduszu premiowego na fundusz A i fundusz B dyrektor przedsiębiorstwa powinien kierować się następującymi zasadami:

a) suma wszystkich odcinkowych funduszów A i odcinkowych funduszów B w całym przedsiębiorstwie musi być odpowiednio równa kwotom funduszu A i funduszu B zatwierdzonym dla przedsiębiorstwa, jako całości;

b) procentowa wysokość funduszu premiowego każdej z jednostek organizacyjnych realizujących produkcję podstawową oraz tych jednostek organizacyjnych realizujących produkcję pomocniczą lub usługi produkcyjne, które są całkowicie zlokalizowane na placu budowy, nie powinna być niższa od wysokości procentowej funduszu premiowego ustalonej dla przedsiębiorstwa, jako całości;

c) procentowa wysokość funduszu premiowego każdej z jednostek organizacyjnych, realizujących produkcję pomocniczą lub usługi produkcyjne, nie objętych pkt b), nie powinna być wyższa od wysokości procentowej ustalonej dla przedsiębiorstwa, jako całości;

d) stosunek procentowy funduszu A każdej jednostki organizacyjnej do funduszu premiowego danej jednostki organizacyjnej nie powinien być niższy od takiego samego stosunku ustalonego dla grupy pracowników kierownictwa;

e) na fundusz A należy przeznaczać stosunkowo większą część funduszu premiowego w tych jednostkach organizacyjnych produkcji podstawowej, które w danym roku kalendarzowym, a zwłaszcza w II półroczu, mają zakończyć stosunkowo mniejszą część wykonywanych obiektów (mniejszy udział produkcji zakończonej), a także w jednostkach produkcji pomocniczej i usług; stosunkowo mniejszą część funduszu premiowego należy natomiast przeznaczyć na fundusz A w tych jednostkach organizacyjnych produkcji podstawowej dla których w danym roku kalendarzowym, a zwłaszcza w II półroczu planuje się większy udział produkcji zakończonej.

3. Dyrektor zjednoczenia może wyjątkowo wyrazić zgodę na odstępstwo od zasad, o których mowa w ust. 2 pkt b) — e),

Fundusze premiowe ustala się dla jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa (lub jego zastępcy), jak na przykład grupy robót, odcinki budowlane, duże budowy; dyrektor przedsiębiorstwa może jednak dzielić fundusze premiowe i na jednostki organizacyjne podległe mu pośrednio (na przykład na poszczególne budowy, podległe odcinkowi budowlanemu), pod warunkiem prowadzenia prawidłowego rozrachunku gospodarczego tych jednostek.

4. O sposobie premiowania zarządów budowlanych decyduje dyrektor zjednoczenia: mogą one być premiowane według zasad, podanych w niniejszym załączniku, bądź też — o ile formy i prawidłowość rozrachunku na to pozwala — mogą być one z punktu widzenia przepisów o premiowaniu pracowników umysłowych potraktowane tak, jak odrębne przedsiębiorstwo; w uzasadnionych przypadkach — za zgodą dyrektora zjednoczenia, — zasadę taką można przyjąć w stosunku do innych dużych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa.

§ 2. 1. Z funduszu A premię otrzymują pracownicy zatrudnieni na następujących stanowiskach:

a) kierownik grupy robót, odcinka budowlanego (montażowego), budowy, robót, obiektu,
b) kierownik bazy, zakładu, warsztatu, oddziału, wydziału,
c) zastępca kierownika wymienionego pod lit. a) i b),
d) starszy inżynier, inżynier,
e) starszy majster, majster,
f) starszy magazynier, magazynier,
g) starszy technik, technik.

2. W szczegółowym regulaminie premiowania ilość stanowisk, o których mowa w ust. 1, może być zwiększona albo zmniejszona.

3. Premie z funduszu B mogą otrzymywać tylko pracownicy budów oraz pomocniczych i usługowych jednostek produkcyjnych, zajmujący stanowiska kierownicze w ruchu, a mianowicie:

a) kierownicy odcinków budowlanych (montażowych), grup robót,
b) kierownicy budów, obiektów, robót,
c) kierownicy baz, zakładów, warsztatów, jak również produkcyjnych wydziałów i oddziałów w zakładach, bazach i warsztatach,
d) starsi majstrowie i majstrowie oraz w szczególnie uzasadnionych przypadkach ujętych w szczegółowym regulaminie premiowania, również zastępcy kierowników, o których mowa w punktach a), b), c).

§ 3. 1. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala jako zadania premiowane kwartalnie z funduszu A:

a) kwartalne planowane zadania rzeczowe,
b) kwartalne, liczone narastająco od początku roku zadanie obniżenia kosztów poniżej planu,
c) inne, dodatkowe kwartalne zadania — w miarę potrzeby.

Zadania powinny być jednoznacznie określone.

W zasadzie dla jednostki organizacyjnej nie należy ustalać więcej niż 3—4 zadania.

2. Na każde zadanie dyrektor przedsiębiorstwa ustala (z góry na cały rok lub na kwartał) w granicach funduszu A (100 punktów) określoną kwotę premii z tym, że:

a) za zadania rzeczowe dyrektor przedsiębiorstwa powinien wyznaczyć od 60 do 90 procent (punktów) funduszu A;
b) za obniżenie poziomu kosztów w stosunku do planu (albo obniżenie kosztów poniżej planu) dyrektor przedsiębiorstwa powinien wyznaczyć 10 do 15 procent (punktów) funduszu A, określając przy tym, że pełna kwota premii za to zadanie odpowiada konkretnie ustalonym maksymalnym możliwościom ponadplanowego obniżenia kosztów,
c) ewentualnie pozostałą część funduszu A (punktów) przeznacza się na premie za wykonanie dodatkowych zadań (ust. 1 lit. c).

3. Kwoty premii za wykonanie każdego zadania dodatkowego należy tak ustalić, aby wysokość premii należnej za pełne wykonanie tego zadania nie wynosiła mniej niż 3% sumy wynagrodzeń podstawowych zainteresowanej grupy pracowników (lub pracownika indywidualnego) liczonej za okres obrachunkowy.

4. O ile dla danej jednostki organizacyjnej ustalono wyjątkowo trudne zadania dodatkowe dyrektor przedsiębiorstwa może za wykonanie tych zadań ustalić kwoty premii, stanowiące większy procent funduszu A, niż to wynika z ust 2 z tym jednak, że kwota premii za zadanie rzeczowe powinna wynosić co najmniej 30% (punktów) a za poprawę wyniku ekonomicznego — co najmniej 10% (punktów) funduszu A; może to mieć miejsce zwłaszcza w przypadkach, gdy ze względu na wyjątkowo trudne zadania dodatkowe ustalono dla danej jednostki organizacyjnej fundusz premiowy wyższy od przeciętnego.

§ 4. Jako zadania rzeczowe w rozumieniu § 3 ust. 1 pkt a) dyrektor przedsiębiorstwa ustala na okres obrachunkowy:

1) dla budów, obiektów, grup robót, odcinków budowlanych i innych jednostek organizacyjnych produkcji podstawowej — zadania wynikające z obowiązującego harmonogramu budowy (robót) opracowanego w oparciu o ustalone terminy oddania obiektów do użytku;
przy ustalaniu zadania dla konkretnej budowy należy uwzględniać co najmniej:
— oddanie do użytku obiektów,
— ukończenie etapów robót wiodących, jak na przykład roboty ziemne, stan zerowy, montaż konstrukcji, stan surowy, roboty wykończeniowe, montaż urządzeń, montaż maszyn,
— wykonanie określonej ilości asortymentów robót wiodących, zapewniających prawidłowy postęp robót w okresach następnych;
przy ustalaniu zadania dla robót podwykonawczych należy uwzględniać również:
— zakończenie robót na obiekcie,
— ukończenie robót, otwierających front robót dla innych wykonawców, a zwłaszcza dla robót wiodących.
W przedsiębiorstwach specjalistycznych oraz w budownictwie rozproszonym zadaniem — obok ukończenia robót i obiektów — może być również wykonanie wiodących i kontrolowanych asortymentów robót zlokalizowanych na poszczególnych obiektach w wyrazie wartościowym, albo osiągnięcie określonego stopnia zaawansowania obiektu, wyliczonego w wyrazie wartościowym na podstawie harmonogramu;
2) w bazach, zakładach, warsztatach produkcji pomocniczej i usług produkcyjnych — zadania w zakresie wiodących asortymentów lub rodzajów usług produkcyjnych, ustalone w jednostkach naturalnych w przypadkach trudności w ustalaniu określonych zadań w jednostkach naturalnych — dyrektor zjednoczenia może wyrazić zgodę na ich przyjęcie według wartości produkcji.

§ 5. Jako zadania dodatkowe ustalać należy zadania, mające szczególne znacznie techniczne, organizacyjne lub ekonomiczne jak na przykład:
— wprowadzenie określonej technologii wykonywania robót,

— przyspieszenia oddania obiektów do użytku w stosunku do obowiązujących terminów,

— zwiększenie wykorzystania maszyn budowlanych,

— wprowadzenie określonych usprawnień organizacji pracy,

— wprowadzenie pracy wielozmianowej,

— rozszerzenie akordu zryczałtowanego,

— usprawnienie gospodarki materiałowej,

— zmniejszenie zatrudnienia w stosunku do planowanego,

— ponadplanowe wykonanie określonych asortymentów produkcji pomocniczej,

— zwiększenie gotowości technicznej maszyn budowlanych lub sprzętu transportowego,

— zwiększenie wykorzystania taboru samochodowego,

— przeprowadzenie określonych doświadczeń w zakresie nowej techniki.

Zadania należy ustalać w sposób konkretny określając ich rodzaj, termin wykonania, ilość itp.

§ 6. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala zadania premiowane rocznie z funduszu B analogicznie, jak w § 2, 4 i 5 z tym zastrzeżeniem, że jako zadanie rzeczowe należy ustalać:

— oddanie do użytku wszystkich planowanych produkcyjnych obiektów przemysłowych,

— oddanie do użytku wszystkich planowanych budowli inżynierskich,

— oddanie do użytku planowanych izb mieszkalnych (m^2 pow. mieszkalnej) izb szkolnych oraz łóżek szpitalnych,

— oddanie do użytku planowanej liczby agronomówek, budynków inwentarskich PGR oraz obiektów produkcyjnych w spółdzielniach produkcyjnych i państwowych ośrodkach maszynowych,

— ukończenie węzłów, etapów, mas robót lub innych rzeczowych elementów robót, decydujących o prawidłowym zaawansowaniu robót na rok następny zgodnie z harmonogramem; przy ustalaniu stopnia zaawansowania robót przechodzących na rok następny należy szczególnie uwzględnić zakres robót, przygotowanych do wykonywania w warunkach zimowych.

Zadania rzeczowe dla podwykonawców powinny uwzględniać ukończenie robót na obiektach oddawanych do użytku oraz planowanych na dany rok robót związanych z tymi obiektami, ukończenie obiektów wykonywanych samodzielnie oraz osiągnięcie stopnia zaawansowania robót przechodzących na rok następny zgodnie z hamonogramem.

Przy ustalaniu kwot premii za zadanie rzeczowe można stosować odpowiednio przepisy § 3 ust. 4 z tym, że kwota premii za zadanie rzeczowe nie powinna wynosić mniej niż 50% funduszu B.

§ 7. Oprócz zadań określonych w §§ 3—6 dyrektor przedsiębiorstwa ustala również kwartalne i roczne warunki wypłaty funduszu premiowego; we wszystkich jednostkach, organizacjach obowiązujących następujące warunki:

a) nie pogorszenie planowanego poziomu kosztów (albo nie przekroczenie planowanych kosztów),

b) nie przekroczenie planowanego funduszu płac.

Ponadto warunkiem wypłaty premii z funduszu B jest dokonanie rozliczenia materiałowego budowy (obiektu, robót) i przyjęcie tego rozliczenia przez dyrektora przedsiębiorstwa tak pod względem formalnym, jak i merytorycznym.

§ 8. 1. Po każdym kwartale roku kalendarzowego ustala się stopień wykonania każdego zadania premiowanego, przy czym:

a) w przypadku niepełnego wykonania planowanego zadania rzeczowego — premii za to zadanie nie wypłaca się (z wyjątkiem przypadków, w których zadanie to zostało wykonane już w kwartałach poprzednich); wykonanie robót nienależytej jakości lub niewłaściwa gospodarka materiałowa, a w szczególności nienależyte ilościowe lub terminowe rozliczenie wykonanych robót i zużytych materiałów, powoduje przepadek części lub całości premii przypadającej za wykonanie zadania rzeczowego; decyzje w tym zakresie wydaje dyrektor przedsiębiorstwa;

b) w przypadku niepełnego wykonania zadania ponadplanowego obniżenia poziomu kosztów (albo obniżenia kosztów w stosunku do planu), liczonego narastająco od początku roku — premię za to zadanie koryguje się proporcjonalnie do wykonania zadania;

c) w stosunku do innych zadań stosuje się zasadę, że przy zadaniach wymiernych premię za dane zadanie koryguje się jak w pkt b); niepełne wykonanie zadania, którego wykonanie nie można ściśle wyliczyć, pozbawia premii za to zadanie.

2. Oceny wykonania zadań dokonuje się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 9. 1. Planowany kwartalny fundusz A skorygowany zgodnie z § 8 stanowi wypracowany fundusz A.

Za podstawę obliczenia funduszu A po kwartale bieżącym przyjmuje się łączną sumę:

— wypracowanego funduszu A za kwartał bieżący,

— wypracowanych fnuduszów A za wykonanie zadań ubiegłych kwartałów roku kalendarzowego, bez uwzględnienia potrąceń z tytułu niedopełnienia warunków premiowania, lecz pomniejszonych o faktycznie dokonane wypłaty z funduszu A,

— funduszów A za nadrobienie planu rzeczowego, obliczonych zgodnie z ust. 4.

Tak obliczoną łączną sumę zmniejsza się zgodnie z ust. 2, o ile warunki wypłaty premii nie zostały dotrzymane.

2. Za podstawę zmniejszenia przyjmuje się wyniki, osiągnięte w kwartale bieżącym (w zakresie funduszu płac i poziomu kosztów lub wykonania kosztów w stosunku do planu — liczone narastająco od początku roku).

Skalę zmniejszenia ustala dyrektor przedsiębiorstwa określając warunki wypłaty premii z tym, że:

a) w przypadku przekroczenia planowanego funduszu płac wypracowany fundusz premiowy A zmniejsza się o kwotę przekroczenia, jednak nie więcej niż o 50% premii przysługujących wszystkim kierownikom produkcji danej jednostki organizacyjnej (odrębnie rozliczanej) oraz innym pracownikom, określonym jako odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac w danej jednostce organizacyjnej; pod określeniem „kierownik produkcji” rozumie się pracownika zajmującego stanowisko kierownicze od kierownika danej jednostki organizacyjnej aż do majstra włącznie (łącznie z zastępcami kierowników); inne osoby, odpowiedzialne za gospodarkę funduszem płac, określa dyrektor przedsiębiorstwa.

Jeżeli kwota premii wstrzymanej wymienionym pracownikom nie pokrywa kwoty przekroczenia funduszu płac, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wstrzymać premię pozostałym pracownikom tych jednostek, nie nie więcej jednak, niż 30% przypadającej im premii w przypadku nie pokrycia przekroczenia tym zmniejsze-

niem — nie wygospodarowane do końca roku kalendarzowego przekroczenie powoduje zmniejszenie wypracowanego funduszu B danej jednostki organizacyjnej, jednak nie więcej niż do 50% tego funduszu;

b) w przypadku pogorszenia planowanego poziomu kosztów (przekroczenia planowanych kosztów) wypracowany fundusz A zmniejsza się według następującej tabeli:

pogorszenie planowanego poziomu kosztów (przekroczenie planowanych kosztów)	% potrącenia z funduszu premiowego za każde pełne 0,1% pogorszenia wyniku
do 0,5%	0,5
ponad 0,5 do 1,0%	1,0
ponad 1,0 do 1,5%	1,5
ponad 1,5 do 2,0%	3,0
ponad 2,0 do 2,5%	4,0
poiad 2,5	10,0

podane procenty liczy się w sposób składany.
W przypadku niepokrycia tym zmniejszeniem kwoty pogorszenia wyniku i niewygospodarowania tej kwoty do końca roku kalendarzowego, pogorszenie wyniku pozostałe na końcu roku kalendarzowego powoduje zmniejszenie wypracowanego funduszu B według następującej tabeli:

pogorszenie planowanego poziomu kosztów (przekroczenie planowanych kosztów)	% potrącenia z funduszu premiowego za każde pełne 0,1% pogorszenia wyniku
do 0,5%	1,0
ponad 0,5 do 1,0%	2,0
ponad 1,0 do 1,5%	7,0
ponad 1,5	10,0

c) w przypadku równoczesnego pogorszenia planowanego poziomu kosztów (przekroczenia planowanych kosztów) i przekroczenia planowanego funduszu płac dyrektor przedsiębiorstwa zmniejsza wypłatę funduszu premiowego w wysokości wynikającej z przekroczenia większego, zasada ta odnosi się odpowiednio do funduszu A i funduszu B.

3. W przypadku odrobienia, w rachunku narastającym, w ciągu roku kalendarzowego; przekroczenia funduszu płac lub przekroczenia planowanego poziomu kosztów (przekroczenia planowanych kosztów), premię nie wypłaconą z tytułu tego przekroczenia — przywraca się, odpowiednio do wielkości wygospodarowanego przekroczenia.

4. W przypadku, jeżeli kwartalne zadania rzeczowe nie zostały wykonane w poprzednich kwartałach, lecz zostały nadrobione w tym samym roku kalendarzowym, a równocześnie zadania rzeczowe kwartału bieżącego zostały wykonane, wówczas premia — niewypłacona za zadania rzeczowe kwartałów poprzednich — może być wypłacona łącznie z premią za kwartał bieżący z tym zastrzeżeniem, że w przypadkach powstałego opóźnienia terminu oddania obiektu do użytku przywrócić można najwyżej 50% niewypłaconej premii.

5. Dyrektor przedsiębiorstwa może nie zmniejszyć wypracowanego funduszu premiowego w przypadkach, o których mowa w ust. 2 pkt a) i b), jeżeli przedsiębiorstwo jako całość nie przekroczyło za dany kwartał — licząc narastająco od początku roku — (lub odpowiednio — za dany rok) planowanego poziomu kosztów wynikowych i nie spowodowało przekroczeń funduszu płac podległych likwidacji; zgodę na wypłatę wypracowanego funduszu premiowego można wyrazić pod warunkiem, że pogorszenie planowanego poziomu kosztów (planowanych kosztów) lub przekroczenie funduszu płac w jednostce organizacyjnej nastąpiło bez naruszenia zasad racjonalnego gospodarowania i obowiązujących zasad wynagradzania.

6. Precie wypłacone nie podlegają zwrotowi.

§ 10. 1. Wypracowany fundusz B oblicza się analogicznie, jak wypracowany fundusz A, z tym, że za podstawę obliczenia przyjmuje się wykonanie rocznych zadań premiowych ustalonych zgodnie z § 6. W przypadku niepełnego wykonania zadań rzeczowych, o ile jednak w roku kalendarzowym oddano do użytku wszystkie planowane obiekty — dyrektor przedsiębiorstwa może uznać do 50% funduszu B za wykonanie zadań rzeczowych, jako fundusz B wypracowany.

2. Wypracowany fundusz B ulega zmniejszeniu w przypadku niedopełnienia rocznych warunków wypłaty premii.

Skalę zmniejszenia ustala się w skali rocznej jak podano w § 9 z tym zastrzeżeniem, że za podstawę zmniejszenia funduszu B w przypadku przekroczenia planowanego funduszu płac przyjmuje się przekroczenie roczne, nie pokryte zmniejszeniami funduszu A danej jednostki organizacyjnej, dokonanymi w ciągu roku.

§ 11. Wysokość uruchomionego funduszu premiowego A i B do wypłaty oraz wysokość premii z funduszu A i B dla poszczególnych pracowników zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 12. 1. Pracownicy, o których mowa w § 2, ust. 3 pkt a), b) i d), zatrudnieni w produkcji podstawowej na obiektach, robotach i budowach trwających nie mniej niż 6 miesięcy, mogą być premiowani z funduszu B po zakończeniu i całkowitym rozliczeniu — tak pod względem materiałowym, jak i finansowym — obiektu (roboty, budowy), pod warunkiem nie przekroczenia planowanego poziomu kosztów (planu kosztów) danej jednostki organizacyjnej i nie przekroczenia planowanego funduszu płac, przy dotrzymaniu ustalonych terminów wykonania obiektu (roboty, budowy) oraz przy dotrzymaniu warunków technicznych, w tym należytej jakości robót.

2. Pod określeniem całkowitego rozliczenia materiałowego budowy rozumie się przyjęcie tego rozliczenia przez dyrektora przedsiębiorstwa tak pod względem formalnym jak i merytorycznym.

Nieuzasadnione przekroczenie zużycia materiałów powoduje zmniejszenie funduszu premiowego B i premii indywidualnych co najmniej 20%, aż do całkowitego pozbawienia premii.

3. Kierownicy grup budów, grup robót, budów oraz kierownicy robót wykonujący wieloletnie budowy lub obiekty, a wyjątkowo również ich zastępcy, za zgodą dyrektora zjednoczenia, mogą otrzymać premię z funduszu B na poczet premii rocznej w przypadkach spełnienia warunków, o których mowa w ust. 1, na jednym szczególnie ważnym obiekcie na danej wieloletniej budowie lub na jednej szczególnie ważnej budowie w danej grupie budów.

Suma premii wypłaconych w tych przypadkach na poczet funduszu premiowego B nie może przekroczyć 50% sumy funduszu premiowego B danej jednostki organizacyjnej.

4. Majstrowie zatrudnieni na budowach, po zakończeniu prowadzonych przez nich robót i rozliczeniu się z materiałów, mogą wyjątkowo otrzymywać premie z funduszu B przed zakończeniem i rozliczeniem budowy w przypadku, gdy dyrektor przedsiębiorstwa ocenia ekonomiczne i techniczne wyniki pracy na niezakończonej budowie lub niezakończonym obiekcie, jako dobre.

§ 13. Pracownicy, o których mowa w § 2, ust. 3, pkt a), b) i d), zatrudnieni w produkcji podstawowej na wieloletnich budowach (robotach, obiektach) jak również zatrudnieni w kierownictwach grup robót, kierownictwach grup budów, odcinkach i innych jednostkach organizacyjnych, wykonujących prace na wielu budowach, otrzymują premie z funduszu B za dany rok obrachunkowy za wykonanie rocznych zadań premiowych przy dotrzymaniu warunków technicznych wykonania robót (w tym należytej jakości robót) i rozliczeniu zużycia materiałów według zasad i z uwzględnieniem warunków podanych w § 12, ust. 2 i w § 10.

§ 14. Pracownicy jednostek organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa, o których mowa w § 2, ust. 3 pkt c), mogą otrzymywać premie z funduszu B tylko za wyniki roczne.

§ 15. Pracownicy mogą otrzymywać premie z funduszu B jedynie w przypadku, jeżeli stanowiska przez nich zajmowane są wymienione w szczegółowym regulaminie premiowania; fakt ustalenia stanowisk w schemacie organizacyjnym nie stwarza uprawnień do premii z funduszu B.

§ 16. 1. Wysokość premii z funduszu A oraz wysokość premii łącznej z funduszu A i B dla poszczególnego pracownika — licząc w procentach wynagrodzenia podstawowego za okres obrachunkowy — nie może przekraczać:

	Wysokość premii	
	z funduszu A	z funduszu A i B łącznie
a) kierowników wielkich budów	do 50%	do 100%
b) pozostałych kierowników jednostek organizacyjnych produkcji podstawowej oraz zastępców kierowników wielkich budów i kierowników zlokalizowanych całkowicie na placu budowy jednostek produkcji pomocniczej i jednostek usługowych	do 50%	do 95%
c) starszych majstrów, majstrów i pozostałych pracowników uprawnionych do otrzymywania premii z funduszu B	do 50%	do 80%
d) innych pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych	do 30%	
e) pozostałych pracowników, uprawnionych do premiowania	do 25%	

2. W przypadku, jeżeli wysokość funduszu premiowego w przedsiębiorstwie — jako całości — przekracza 20%, to wysokość premii indywidualnej z funduszu A wynikająca z powyższej tabeli, może być podniesiona o 1% za każde dodatkowe pełne 2% funduszu premiowego, najwyżej jednak do 75%, a wysokość premii indywidualnej z funduszu A i B łącznie — o 1% za każde dodatkowe pełne 2% funduszu premiowego, najwyżej jednak do 100%.

3. Najniższa wysokość premii indywidualnej może wynosić 3% wynagrodzenia podstawowego pracownika za okres obrachunkowy chyba, że premia została zmniejszona na skutek przekroczeń lub niedociągnięć w pracy.

§ 17. Przy wypłacie premii dla pracowników danej jednostki organizacyjnej należy mieć na względzie wykonanie zadań przez określonych pracowników, lub grupy pracowników, w szczególności dotyczy to zadań rzeczowych.

Jeżeli na przykład odcinek budowlany traktowany jako jedna jednostka organizacyjna swoje zadania rzeczowe wykonał, ale nastąpiło to na skutek przekroczenia zadań rzeczowych na niektórych obiektach przy równoczesnym niewykonaniu zadań na innych obiektach, wówczas pracownicy odpowiedzialni za nie wykonanie zadań na tych obiektach premii otrzymać nie powinni; nie powoduje to zmniejszenia wypłaty funduszu premiowego, obliczonego zgodnie z przepisami dla odcinka jako całości.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 111 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE RAMOWE

premiowania pracowników umysłowych zarządu przedsiębiorstw budowlano-montażowych oraz niektórych jednostek organizacyjnych wchodzących w ich skład.

Część I

Wytyczne ramowe premiowania pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych oraz radców prawnych.

§ 1. 1. Wytyczne ramowe określają zasady premiowania pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych oraz radców prawnych zatrudnionych w zarządzie przedsiębiorstw budowlano-montażowych oraz w tych jednostkach organizacyjnych, w których premiowanie uzależnione jest od wyników osiągniętych przez przedsiębiorstwo jako całość.

2. Według wytycznych ramowych premię otrzymują pracownicy zatrudnieni na następujących stanowiskach:

1) starszy inżynier, inżynier,
2) starszy projektant, projektant,
3) starszy technik, technik,
4) starszy ekonomista, ekonomista,
5) radca prawny, referent prawny.

3. W szczegółowych regulaminach premiowania, wprowadzonych w życie na podstawie niniejszych wytycznych ilość stanowisk (ust. 2) może być zmniejszona lub zwiększona.

Zwiększenie ilości stanowisk dotyczyć może tylko pracowników inżynieryjno-technicznych lub ekonomicznych, zajmujących stanowiska równorzędne z wymienionymi w ust. 2.

§ 2. 1. Pracownicy, o których mowa w § 1, otrzymują premie z części funduszu A określonego przez dyrektora

przedsiębiorstwa dla tej grupy pracowników na dany rok lub kwartał za wykonanie kwartalnych zadań ustalonych dla przedsiębiorstwa jako całości.

2. Wysokość rocznego funduszu A dla pracowników, o których mowa w § 1, nie może przekraczać 10% planowanego rocznego funduszu płac podstawowych tej grupy pracowników; w przypadku, gdy fundusz premiowy ustalony dla przedsiębiorstwa jako całości, przekracza 20% funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych, wówczas wysokość funduszu premiowego dla pracowników, o których mowa w § 1, nie może przekraczać połowy procentowej wysokości funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa jako całości.

3. Wypracowany fundusz A dla pracowników, o których mowa w § 1, ustala się odpowiednio, jak fundusz A dla pracowników kierownictwa.

4. Wypracowany fundusz A ulega zmniejszeniu w przypadku niespełnienia ustalonych dla przedsiębiorstwa jako całości warunków:

— nieprzekroczenia planowanego funduszu płac,
— niepogorszenia planowanego wynikowego poziomu kosztów.

W przypadkach przekroczeń, wypracowany fundusz A zmniejsza się według zasad ustalonych w § 9 załącznika nr 1 do zarządzenia z wyjątkiem, o którym mowa w ust. 5.

5. W przypadku przekroczenia funduszu płac w przedsiębiorstwie jako całości, niepokrytego zmniejszeniami premii pracowników umysłowych, o których mowa w załączniku nr 1 i 2, fundusz A pracowników wymienionych w § 1 zmniejsza się o kwotę przekroczenia, jednak nie więcej niż o 30% przysługującej im premii.

§ 3. 1. Wysokość kwartalnej premii dla poszczególnego pracownika nie może przekraczać 30% jego kwartalnego wynagrodzenia podstawowego.

2. Jeżeli wysokość łącznego funduszu premiowego w przedsiębiorstwie jako całości przekracza 20%, to wysokość premii indywidualnej, o której mowa w ust. 1 może być podwyższona o 10% za każde dodatkowe pełne 2% funduszu premiowego.

3. Najniższa wysokość premii indywidualnej może wynosić 3% wynagrodzenia podstawowego pracownika za okres obrachunkowy chyba, że premia została zmniejszona na skutek przekroczeń lub niedociągnięć w pracy.

Część II

Wytyczne ramowe premiowania pracowników administracyjnych przedsiębiorstwa.

§ 4. Wytyczne ramowe określają zasady premiowania pracowników administracyjnych zatrudnionych w zarządzie przedsiębiorstwa budowlano-montażowego oraz w tych jego jednostkach organizacyjnych, w których pracownicy umysłowi otrzymują premię w zależności od wyników osiągniętych przez przedsiębiorstwo, jako całość.

§ 5. 1. Pracownicy administracyjni, o których mowa w § 4, mogą otrzymywać premie uznaniowe z części funduszu premiowego A określonej łącznie dla tych pracowników na dany kwartał przez dyrektora przedsiębiorstwa.

2. Wysokość funduszu premiowego liczona w procentach od płac podstawowych pracowników administracyjnych może wynosić najwyżej piątą część wysokości procentowej funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa, jako całości.

3. Fundusz premiowy ustalony dla pracowników administracyjnych zgodnie z ust. 1 i 2 wypłaca się za dany kwartał w takiej wysokości procentowej, w jakiej wypłacany jest fundusz premiowy pracownikom inżynieryjno-technicznym i ekonomicznym za wykonanie przez nich zadania w tym kwartale.

§ 6. Wysokość premii uznaniowej nie może przekraczać 25%, ani nie może być niższa od 3% wynagrodzenia podstawowego pracownika za okres obrachunkowy.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 111 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

w sprawie przyznawania pracownikom finansowo-księgowym premii bilansowej

1. Fundusz premiowy na premie bilansową, o którym mowa w § 4 zarządzenia, ustala się w wysokości 15% miesięcznego funduszu płac podstawowych ogółu zatrudnionych pracowników finansowo-księgowych; w granicach powyższego funduszu premiowego pracownicy finansowo-księgowi (łącznie z głównym księgowym i kierownikami działów finansowych i księgowości) otrzymują premię za terminowe i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego.

2. Fundusz na premię bilansową wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa warunków, uprawniających do wypłaty premii z innych tytułów z tym zastrzeżeniem, że:
   1) fundusz premiowy, przeznaczony na wypłatę premii bilansowej zmniejsza się o jedną dwudziestą piątą część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu prawidłowo sporządzonego rocznego sprawozdania finansowego (bilansu),
   2) premia bilansowa, przyznana pracownikowi nie może przekraczać 30% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego danego pracownika;
   3) premia bilansowa może być przyznana pracownikowi pod warunkiem, że brał on udział w pracach przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego (bilansu) i pracował w danym zakładzie pracy co najmniej przez trzy miesiące bezpośrednio przed datą rocznego sprawozdania finansowego.
   Głównemu księgowemu można przyznać premię pomimo nie przepracowania w danym zakładzie pracy okresu 3 miesięcy.

3. Zasady wypłacania premii bilansowej, określone w ust. 2, stosuje się odpowiednio do pracowników finansowo-księgowych w razie likwidacji zakładu pracy — za terminowe złożenie prawidłowo sporządzonego sprawozdania likwidacyjnego (bilansu likwidacyjnego), przy czym obowiązują następujące zasady:
   1) premia nie przysługuje, jeżeli finansowe sprawozdanie likwidacyjne zostało wykonane w ramach umowy o dzieło,

2) fundusz na premię za sporządzenie sprawozdania likwidacyjnego zatwierdza jednostka bezpośrednio zwierzchnia w zależności od czasu, jaki upłynął między ostatnim rocznym sprawozdaniem finansowym a datą rozpoczęcia likwidacji przedsiębiorstwa. Jeżeli okres ten nie przekracza 6 miesięcy, fundusz premiowy nie powinien przekroczyć 10%, a jeżeli okres ten wynosi ponad 6 miesięcy — 15% jednomiesięcznego wynagrodzenia podstawowego pracowników finansowo-księgowych.

4. Decyzje w sprawie przyznania premii bilansowej wydaje się po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finasowego (sprawozdania likwidacyjnego) w przepisanym trybie.

24.

ZARZĄDZENIE nr 113 MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 5 czerwca 1964 r.

w sprawie norm ubytków naturalnych

(znak: CMB/OR/3/64)

W związku z zarządzeniem nr 120 Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 października 1963 r. w sprawie norm ubytków naturalnych (Mon. Pol. nr 89, poz. 420) zarządza się, co następuje:

§ 1. Postanowienia zarządzenia obowiązują w jednostkach organizacyjnych podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 2. Sprawy norm ubytków naturalnych w resorcie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych koordynuje Centrala Materiałów Budowlanych — Zarząd Przedsiębiorstw.

§ 3. Wprowadza się wytyczne w sprawie ustalania, stosowania i kontroli norm ubytków naturalnych, stanowiące załącznik do zarządzenia.

§ 4. 1. Centrala Materiałów Budowlanych — Zarząd Przedsiębiorstw:

1) określi, w porozumieniu z głównymi odbiorcami, potrzeby w zakresie norm ubytków naturalnych podczas przechowywania w magazynach i wydawania z magazynów artykułów (materiałów, wyrobów gotowych i towarów), których głównym producentem, a w zakresie artykułów w całości importowanych — ich użytkownikiem są jednostki Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,

2) sporządzi w terminie do dnia 30 lipca 1964 r. i przedstawi Kierownictwu Ministerstwa do zatwierdzenia program opracowania projektów tych norm.

2. Zjednoczenia (przemysłu i budowlano-montażowe), każde w zakresie swojej właściwości, opracują projekty norm ubytków naturalnych podczas przechowywania w magazynach i wydawania z magazynów — dla artykułów i w terminach wynikających z programu, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2).

3. Zjednoczenia (jednostki równorzędne):

1) dopilnują, aby w podporządkowanych im przedsiębiorstwach znajdowały się wykazy obowiązujących norm ubytków naturalnych,

2) dokonywać będą bieżącą kontrolę stosowania norm ubytków naturalnych w podporządkowanych im przedsiębiorstwach, szczególnie w okresie przeprowadzania spisów inwentaryzacyjnych,

3) wystąpią z odpowiednimi wnioskami, zgodnie z wytycznymi, jeżeli wyniki kontroli wskażą na konieczność zaktualizowania istniejących norm ubytków naturalnych bądź opracowania nowych norm.

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 20 czerwca 1964 r.

MINISTER
M. Olewiński

Załącznik do zarządzenia nr 113 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 5 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

w sprawie ustalania, stosowania i kontroli norm ubytków naturalnych

Ilekroć w dalszej treści jest mowa o:
— „zarządzeniu nr 120" — należy przez to rozumieć zarządzenie nr 120 Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 października 1963 r. w sprawie norm ubytków naturalnych (Mon. Pol. nr 89, poz. 420),
— „normach ubytków" — należy przez to rozumieć normy ubytków naturalnych.

I. Ustalenie norm ubytków.

1. Wnioski w sprawach ustalenia lub zmiany norm ubytków podczas przechowywania w magazynach i wydawania z magazynów artykułów (materiałów, wyrobów gotowych i towarów),
   a) których głównym producentem są jednostki resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,
   b) w całości importowanych, których głównym użytkownikiem są jednostki resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,

   jednostki nadrzędne przedsiębiorstw powinny kierować do Centrali Materiałów Budowlanych — Zarządu Przedsiębiorstw (CMB-ZP).
2. Opracowywanie projektów norm ubytków dla artykułów określonych w ust. 1 lit. a), należy do obowiązków branżowo właściwych zjednoczeń przemysłu, a dla artykułów wymienionych w ust. 1 lit. b) — do zjednoczenia (przemysłu lub budowlano-montażowego), będącego w resorcie głównym użytkownikiem tych artykułów.
3. Projekty norm ubytków należy opracowywać według zasad podanych w §§ 1—11 instrukcji, stanowiącej załącznik do zarządzenia nr 120, przy ścisłej współpracy z głównymi odbiorcami danego artykułu.
4. W razie potrzeby, dyrektorzy zjednoczeń określonych w ust. 2 mogą wydać szczegółowe instrukcje

w sprawie trybu opracowywania projektów norm ubytków, uwzględniając warunki powstawania ubytków naturalnych określonych artykułów.

5. Przy opracowywaniu projektów norm ubytków powinny współdziałać branżowo właściwe zakłady badań i doświadczeń lub instytuty naukowo-badawcze.

6. Projekty norm ubytków powinny być uzgodnione z Polskim Komitetem Normalizacyjnym, o ile opracowanie tych norm wiąże się z wymaganiami regulowanymi Polskimi Normami lub normami branżowymi.

7. Projekty norm ubytków należy sporządzać według wzoru UN-1, podanego jako załącznik nr 1 do instrukcji, stanowiącej załącznik do zarządzenia nr 120 i kierować do CMB-ZP.

8. Do każdego projektu należy dołączyć w jednym egzemplarzu:

a) dane statystyczne, wyniki badań itp.,

b) opis właściwości artykułu oraz wyjaśnienie przyczyn powstawania ubytków naturalnych,

c) odpisy opinii głównych odbiorców i ewentualnie innych konsultantów.

9. Opracowywanie aktów normatywnych dotyczących zatwierdzania norm ubytków, o których mowa w ust. 1, i ich publikowanie należy do obowiązków CMB-ZP.

10. Projekty aktów normatywnych, o których mowa w ust. 9, powinny być uzgadniane z zainteresowanymi departamentami, a w szczególności z Departamentem Techniki oraz z Zarządem Zaopatrzenia Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

11. W zakresie norm ubytków, do ustalania których właściwymi są inni ministrowie, wnioski w sprawach:

a) ustalenia lub zmiany norm ubytków podczas przechowywania w magazynach i wydawania z magazynów,

b) określenia dla przedsiębiorstw resortu innych dopuszczalnych wysokości ubytku naturalnego w przypadkach, gdy warunki manipulowania artykułem odbiegają od warunków, dla jakich ustalono normę,

c) ustalenia lub zmiany norm ubytków podczas załadunku, przewozu, przeładunku i wyładunku w transporcie kolejowym, samochodowym, lotniczym, rzecznym i morskim oraz podczas składowania w portach,

jednostki nadrzędne przedsiębiorstw powinny kierować do Zarządu Zaopatrzenia Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (ZZB i PMB).

12. Opracowywanie odpowiednich wystąpień do właściwych ministrów w sprawach wniosków wymienionych w ust. 11 należy do obowiązków ZZB i PMB.

13. Projekty wystąpień, o których mowa w ust. 12, powinny być uzgadniane z Departamentem Techniki i Departamentem Transportu oraz z CMB-ZP.

II. Stosowanie i kontrola norm ubytków

14. Normy ubytków powinny być stosowane i kontrolowane według zasad podanych w instrukcji, stanowiącej załącznik do zarządzenia nr 120.

15. W razie potrzeby, dyrektorzy jednostek nadrzędnych przedsiębiorstw mogą wydać szczegółowe instrukcje w sprawie trybu stosowania i kontroli norm ubytków, uwzględniając warunki powstawania i rozliczania ubytków naturalnych określonych artykułów.

16. Wielkość ubytku naturalnego określona normą może być uznana wtedy, gdy zachodzą okoliczności, w których ubytek naturalny mógł powstać.

17. W razie braku ustalonej normy wielkość ubytku naturalnego artykułu może być uznana po udowodnieniu, iż powstała ona mimo właściwego obchodzenia się z artykułem i wynika z fizyko-chemicznych właściwości artykułu.

18. W przypadkach, o których mowa w ust. 17, należy niezwłocznie występować z wnioskami o ustalenie norm ubytków dla określonych artykułów.

25.

ZARZĄDZENIE NR 114 MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 10 czerwca 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych.

(znak: ZP2-II/64)

Na podstawie uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Mon. Pol. nr 32, poz. 138) oraz w związku z wejściem w życie protokółu dodatkowego do układów zbiorowych pracy z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych — w porozumieniu z:

— Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,

— Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików,

— Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego w Polsce,

zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowanych, zwanych dalej przedsiębiorstwami, z wyjątkiem przedsiębiorstw w budowie, oraz przedsiębiorstw (zakładów, wydziałów), w których stosowane są przepisy zarządzenia nr 87 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 26 kwietnia 1963 r. w sprawie planowania produkcji i środków z tym związanych w zakładach przemysłu szklarskiego, specjalizujących się w eksporcie.

§ 2. 1. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w § 2 ust. 2 protokółu dodatkowego do układów zbiorowych pracy z dnia 10 czerwca 1964 r., ustala dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) — z uwzględnieniem postanowień ust. 2 — w rocznym planie funduszu płac, w granicach kwot funduszu premiowego, określonych przez:

— Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — dla przedsiębiorstw nadzorowanych przez zjednoczenia przemysłowe planu centralnego,

— przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych — rad narodowych miast wyłączonych z województw — dla przedsiębiorstw (zakładów) terenowego przemysłu materiałów budowlanych nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. W granicach funduszu premiowego (ust. 1) tworzy się w zjednoczeniach rezerwę w wysokości 2 — 4% tego funduszu z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu technicznego oraz produkcji eksportowej.

Dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwa przemysłowe planu centralnego dysponuje wyżej określoną rezerwą w granicach do 1,5% funduszu premiowego (ust. 1) we własnym zakresie, a powyżej tej granicy w uzgodnieniu z Dyrektorem Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych.

3. Fundusz premiowy dla każdego z nadzorowanych przedsiębiorstw ustala dyrektor zjednoczenia w zależności od charakteru, rodzaju, złożoności, wzrostu oraz stopnia napięcia zadań poszczególnego przedsiębiorstwa z tym zestawieniem, że wysokość funduszu premiowego nie może być niższa niż 10% płac zasadniczych pracowników umysłowych danego przedsiębiorstwa. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna także zależeć od zakresu zadań, związanych z powierzeniem danemu przedsiębiorstwu funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego.

§ 3. Zwiększenie na dany okres funduszu premiowego o kwotę przyznaną z rezerwy (§ 2 ust. 2) dokonuje się w trybie obowiązującym przy zmianie planu funduszu płac, najpóźniej do dnia 15 grudnia każdego roku.

§ 4. 1. Z funduszu premiowego (§ 2) dyrektor zjednoczenia wydziela fundusz premiowy dla pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego; pozostały fundusz premiowy dzieli w zależności od jego przeznaczenia na:

a) część I — dla pracowników kierownictwa;

b) część II — dla pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjnych zarządu przedsiębiorstwa;

c) część III — dla: pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa oraz poszczególnych komórek organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych, w tym: służby kontroli technicznej (zakładowych laboratoriów kontrolnych), zakładowych biur konstrukcyjnych (pracowni projektowych), zakładowych laboratoriów badawczych, komórek ruchowych w budowie, ośrodków normowania pracy, komórek normalizacyjnych i innych komórek organizacyjnych o podobnym charakterze, określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek (służb) do zarządu, czy ruchu przedsiębiorstwa.

2. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznacza się kwotę nie wyższą od 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala podział:

— część II funduszu premiowego na:

A — przeznaczoną na premie dla pracowników inżynieryjno-technicznych oraz ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa,

B — przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych,

— część III funduszu premiowego na poszczególne komórki organizacyjne ruchu i pomocniczo-produkcyjne.

4. Podziału funduszu premiowego (ust. 3) dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa, kierując się zasadą, aby wysokość poszczególnych części funduszu premiowego była uzależniona od ważności, stopnia złożoności i napięcia zadań przypadających do wykonania określonej grupie pracowników z tym, że na fundusz premiowy dla pracowników administracyjnych (część II-B) nie może być przeznaczona kwota wyższa niż 10% płac zasadniczych tych pracowników.

5. Poszczególne części funduszu premiowego (część I, II-A, II-B, III) oraz fundusz premiowy za sporządzanie w terminie bilansu rocznego określa się w planie rocznym w kwotach bezwzględnych; poszczególne części tego funduszu mogą być zmienione w ciągu roku w przypadkach, o których mowa w § 3 zarządzenia oraz w przypadkach wprowadzenia zmian w planie funduszu płac pracowników umysłowych.

Przerzuty pomiędzy poszczególnymi częściami funduszu premiowego nie mogą być dokonywane.

6. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określa się w szczegółowych regulaminach premiowania w przedsiębiorstwach.

7. Łączna kwota przyznanych premii dla poszczeggólnego pracownika nie może przekroczyć (z wyjątkiem, o którym mowa w ust. 8) w stosunku rocznym,

— dla pracowników kierownictwa — 80%,

— dla pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych, zarządu, ruchu i komórek pomocniczo-produkcyjnych przedsiębiorstwa — 50%,

— dla pracowników administracyjnych — 25%,

płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

8. Limity premii indywidualnych (ust. 7) mogą być przekroczone o wypłaty premii za wykonanie wybranych zadań z dziedziny postępu technicznego, o których mowa w § 5 ust. 8.

9. Wypłaty premii nie mogą przekroczyć funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników przedsiębiorstwa.

§ 5. 1. Zadania i warunki określone w załączniku nr 1 do zarządzenia stanowią powszechnie obowiązującą podstawę premiowania pracowników kierownictwa w przedsiębiorstwach przemysłowych zgrupowanych w danym zjednoczeniu.

2. Niezależnie od zadań i warunków, o których mowa w ust. 1, w poszczególnych grupach przedsiębiorstw w układzie branżowym będą obowiązywać zadania branżowe, stanowiące podstawę premiowania pracowników kierownictwa — ustalone na podstawie załącznika nr 2 do zarządzenia.

Zadania branżowe dla poszczególnych zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe planu centralnego ustala na dany rok Dyrektor Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych określając, które z nich są rozliczane kwartalnie, a które narastająco od początku roku; zadania branżowe w tym zakresie dla poszczególnych zjednoczeń planu terenowego ustalają przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych oraz rad narodowych miast wyłączonych z województw.

3. Dyrektorzy przedsiębiorstw na podstawie zadań, o których mowa w ust. ust. 1 i 2, wyznaczą poszczególnym

komórkom organizacyjnym ruchu przedsiębiorstwa zadania, stanowiące podstawę premiowania tych komórek. Dobór zadań i związany z tymi zadaniami system premiowania powinien zabezpieczać nie tylko wykonanie wskaźników dyrektywnych planu techniczno-ekonomicznego, lecz także uzasadnioną potrzebami gospodarczymi poprawę działalności przedsiębiorstw.

4 Liczba zadań wyznaczonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa lub poszczególnej komórki organizacyjnej ruchu jako podstawa premiowania nie może być w zasadzie większa od 4, a wyjątkowo 5.

5. Dla każdego zadania (ust. 1 — 4) ustala się określoną liczbę punktów premiowych oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od:

— tego, jakie zadania wymagają w danym okresie preferencji,

— rodzaju i stopnia złożoności zadania oraz trudności jego wykonania.

Liczba punktów premiowych ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników (ust. 1 — 4).

Liczba wszystkich punktów premiowych dla pracowników kierownictwa lub poszczególnej komórki organizacyjnej ruchu wynosi 100; odpowiada ona planowanemu funduszowi premiowemu dla pracowników kierownictwa lub poszczególnej komórki organizacyjnej ruchu.

6. 1) Liczba punktów przypadających za wykonanie zadań na poziomie odpowiadającym dyrektywnym wskaźnikom planu nie może być wyższa niż 65; za zadanie dla pracowników kierownictwa wykonania produkcji określonych asortymentów łącznie z zadaniem w zakresie produkcji eksportowej wyznaczyć należy nie mniej niż 40 punktów premiowych.

2) Pozostałą liczbę punktów (35 lub odpowiednio więcej) przeznacza się na zadania ponadplanowe lub inne zadania dodatkowe.

7. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.

8. Zadania z zakresu postępu techniczneggo, szczególnie ważne i złożone, powinny być premiowane z uwzględnieniem zasad i kryteriów stosowanych przy nagradzaniu z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego.

9. W przedsiębiorstwach nowych, zmodernizowanych, zreorganizowanych, gdzie istnieją rezerwy w gospodarce surowcami, oraz możliwości wyższego wykorzystania zdolności produkcyjnej urządzeń, należy przyjąć zadanie w zakresie poziomu kosztów własnych produkcji, wyrażone udziałem tych kosztów w wartości produkcji sprzedanej.

§ 6. 1. Fundusz premiowy pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa (część II-A) składa się z dwóch części:

— części, której wypłatę:
uzależnia się od wysokości premii przyznanej na dany okres kierownictwu przedsiębiorstwa,

— części przyznawanej za wykonanie własnych zadań.

2. Ramowy wykaz zadań, o których mowa w ust. 1, zawierają wytyczne, stanowiące załącznik nr 4 do zarządzenia.

§ 7. Fundusz premiowy dla pracowników administracyjnych (część II-B) przyznaje się w wysokości uzależnionej od wysokości premii pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych premiowanych z części II-A funduszu premiowego. W ramach tego funduszu pracownicy administracyjni otrzymują premie uznaniowe.

§ 8. 1. Zasady podziału funduszu premiowego ustalonego dla kierownictwa i poszczególnych komórek organizacyjnych oraz zasady wypłaty premii określone są w załącznikach nr nr 3—6 do zarządzenia.

2. Wskazuje się jako celowe przy określaniu zasad wypłaty premii dla pracowników — z wyjątkiem dotyczącym dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców, głównego księgowego oraz pracowników administracyjnych — stosowanie jednego z następujących kryteriów rozdziału przeznaczonego do wypłaty funduszu premiowego:

a) według ustalonych z góry współczynników (punktów) premiowych związanych z trudnością i rozmiarem zadań, stawianych przed określonymi pracownikami lub

b) według ustalonych z góry kwot premii, związanych z zadaniami postawionymi przed poszczególnymi pracownikami,

c) proporcjonalnie do płac zasadniczych poszczególnych pracowników.

§ 9. Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych.

Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w stosunku do pracowników kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników określa, które z zadań obliczane są w sposób narastający od początku roku (nie dotyczy to zadań, dla których ustalone zostały terminy ich wykonania). Premie kwartalne za wykonanie poszczególnym zadań obliczone w sposób narastający mają charakter zaliczki na poczet premii za wyniki całoroczne.

Jeżeli wynik roczny nie uzasadnia wypłaty premii — wypłacone zaliczki podlegają potrąceniu z funduszu premiowego roku następnego (t.j. roku bezpośrednio następującego po roku, w którym zaliczki te zostały wypłacone) danej grupy pracowników.

§ 10. 1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac dyrektor zjednoczenia, zatwierdzając premie dla kierownictwa przedsiębiorstwa obowiązany jest — do czasu wygospodarowania przekroczenia — wstrzymać wypłatę premii dyrektorowi i wszystkim pracownkiom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac w kwocie odpowiadającej temu przekroczeniu, lecz nie więcej niż 50% zatwierdzonej premii.

2. Jeżeli wstrzymane premie (ust. 1) nie pokrywają kwoty przekroczenia dyrektor przedsiębiorstwa, zatwierdzając premie dla pozostałych pracowników umysłowych, obowiązany jest — do czasu wygospodarowania przekroczenia — wstrzymać wypłatę odpowiadającej nie pokrytej części przekroczenia, jednak nie więcej niż 30% zatwierdzonej premii.

3. W przypadkach stwierdzenia naruszeń dyscypliny płac pracownicy naruszający tę dyscyplinę płac powinni być pozbawieni premii do wysokości 60% premii przypadającej na podstawie regulaminu premiowania; w przypadkach świadomego przekroczenia obowiązujących zasad wynagradzania, pracownika winnego za przekroczenie należy pozbawić całkowicie premii przypadającej na podstawie regulaminu premiowania.

4. Szczegółowy wykaz pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac ustala się w szczegółowym regulaminie premiowania przedsiębiorstwa na podstawie wytycznych stanowiących załączniki do zarządzenia.

5. Przekroczenie limitu dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych poza ruchem ciągłym uważa się jako tworzące lub zwiększające przekroczenie funduszu płac.

§ 11. 1. Z niewykorzystanych kwot III części funduszu premiowego tworzy się w przedsiębiorstwach, po rozliczeniu rocznych wyników działalności, fundusz przeznaczony w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników tych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa, które wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania; premie powyższe mogą być wypłacone na podstawie decyzji dyrektora przedsiębiorstwa jedynie w przypadku, jeżeli przedsiębiorstwo jako całość swoje zadania wykonało.

W innych przypadkach wypłata może nastąpić za zgodą dyrektora zjednoczenia, za szczególne osiągnięcia.

2. Wysokość indywidualnej premii z funduszu, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać miesięcznej płacy zasadniczej premiowanego pracownika.

§ 12. 1. W zakładach (wytwórniach — wydziałach) samodzielnie bilansujących lub będących na ograniczonym rozrachunku gospodarczym — jeżeli organizacja księgowości pozwala na prawidłowe ustalenie wyników ekonomicznych tych zakładów:

a) pracownicy kierownictwa mogą otrzymywać premie wg zasad określonych w załączniku nr 3 do zarządzenia,

b) pracownicy zarządu tych zakładów mogą otrzymywać premie wg zasad określonych w załączniku nr 4 do zarządzenia.

2. Łączna wysokość przyznanej premii nie może przekroczyć w stosunku rocznym limitów, o których mowa w § 4 ust. 7 i 8.

3. Decyzje o stosowaniu zasad premiowania, o których mowa w ust. 1—2, podejmuje Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 13. W przypadku wprowadzenia w przedsiębiorstwie bezwydziałowej struktury organizacyjnej, podział funduszu premiowego pomiędzy poszczególne grupy pracowników i stanowiska pracy, powinien być dostosowany do zmienionego zakresu zadań i odpowiedzialności.

§ 14. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali swych zadań, również w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej (grupie pracowników) przyznano fundusz premiowy (premie).

O przyczynach indywidualnego zmniejszenia lub pozbawienia premii należy powiadomić pracownika.

§ 15. 1. Wypłaty premii mogą być dokonywane wyłącznie na podstawie szczegółowego regulaminu premiowania, ustalonego na podstawie protokółu dodatkowego do układu zbiorowego pracy z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz zasad określonych w zarządzeniu.

2. Szczegółowy regulamin premiowania wymaga:

a) akceptacji dyrektora zjednoczenia, co do zgodności z obowiązującymi przepisami,

b) zatwierdzenia przez Konferencję Samorządu Robotniczego.

3. W roku 1964 dyrektorzy przedsiębiorstw przedstawią projekty szczegółowych regulaminów premiowania do akceptacji dyrektorów zjednoczeń w terminie do dnia 15 czerwca, a następnie po zatwierdzeniu ich przez KSR, w terminie do dnia 1 lipca zapoznają pracowników z obowiązującym regulaminem.

§ 16. 1. Dyrektorzy przedsiębiorstw polecą odpowiednim jednostkom organizacyjnym prowadzenie systematycznej kontroli wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania.

Dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej na najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby — pracownikom, którzy przedkładając nieprawidłowe dane spowodują wydanie decyzji pociągającej za sobą wypłaty funduszu premiowego niezgodnie z zasadami określonymi w niniejszym załączniku.

Niezależnie od powyższego — o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania — dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wyciągnąć konsekwencje służbowe oraz żądać od osób odpowiedzialnych za to przekroczenie pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy — skierować sprawę na drogę sądową.

2. Dyrektorzy zjednoczeń zlecą odpowiednim jednostkom organizacyjnym prowadzenie kontroli właściwego stosowania regulaminu premiowania, a zwłaszcza wyznaczania i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania w nadzorowanych przedsiębiorstwach.

W przypadku stwierdzenia wypłat funduszu premiowego niezgodnych z przepisami, dyrektor zjednoczenia obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej za najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby — dyrektorowi lub jego zastępcy, który wydał decyzję oraz głównemu księgowemu, jeżeli nie złożył on pisemnego zastrzeżenia przeciwko bezprawnej decyzji. Niezależnie od powyższego — o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania — dyrektor zjednoczenia zobowiązany jest żądać od powyższych osób — niezależnie od innych konsekwencji służbowych — pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy — skierować sprawę na drogę sądową.

Powyższe postanowienia nie mają zastosowania w przypadku, gdy bezprawna decyzja została spowodowana okolicznościami, o których mowa w ust. 1, a dyrektor przedsiębiorstwa wyciągnął już uprzednio w stosunku do winnych konsekwencje, o których mowa w ust. 1.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa, a w zakresie decyzji dla niego zastrzeżonych dyrektor zjednoczenia, ponosi odpowiedzialność za zgodność szczegółowych regulaminów premiowania i wypłat premii z obowiązującymi przepisami. Za wypłaty, dokonane niezgodnie z przepisami, należy stosować rygory przede wszystkim w postaci pozbawienia najbliższej premii pracowników odpowiedzialnych za nieprawidłową wypłatę.

4. Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym — do zakresu działania prezydium rady robotniczej, należy kontrola wypłaconych w przedsiębiorstwie premii.

§ 17. Zobowiązuje się dyrektorów zjednoczeń do zapewnienia:

— przeszkolenia w zakresie systemu premiowania personelu ekonomicznego zatrudnionego w komórkach pracy i płac zjednoczeń i przedsiębiorstw,

— stałej współpracy zjednoczenia i przedsiębiorstw z właściwymi oddziałami banków finansujących — w zakresie kontroli wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania.

Wykonanie wymienionych zadań powinno się opierać na ścisłym współdziałaniu wszystkich ogniw administracji gospodarczej z odpowiednimi instancjami i organizacjami związków zawodowych. Współdziałanie to powinno obejmować także rozdział funduszów premiowych.

§ 18. 1. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw, w których naliczony został zgodnie z postanowieniami protokołu dodatkowego z dnia 25 kwietnia 1960 r. do układów zbiorowych pracy dotyczącego premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym, wraz z późniejszymi zmianami fundusz gwarancyjny — do wypłacenia z tego funduszu do dnia 31 sierpnia 1964 r. premii dla pracowników umysłowych, za szczególnie osiągnięcia w pracy.

2. Wypłaty premii z funduszu gwarancyjnego (ust. 1) dla dyrektora przedsiębiorstwa jego zastępców oraz głównego księgowego zatwierdza dyrektor zjednoczenia.

3. Wysokość premii (ust. 1 i 2) dla poszczególnego pracownika nie może przekraczać jego miesięcznej płacy zasadniczej.

§ 19. W roku 1964 przy podziale funduszu premiowego na części oraz przy ustaleniu udziału poszczególnych stanowisk w tym funduszu, należy uwzględnić dotychczasowe uprawnienia do premii pracowników premiowanych regulaminowo oraz poziom premii przyznawanych niektórym pracownikom w sposób uznaniowy.

Przy ustalaniu wysokości funduszu premiowego należy honorować skutki finansowe, związane z zawartymi umowami na opracowanie tematów nagradzanych z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego lub z zawartymi umowami pomiędzy przedsiębiorstwami przemysłowymi, a przedsiębiorstwami handlu zagranicznego o dostawy towarów na eksport, których realizacja miała być nagradzana z funduszu aktywizacji eksportu.

§ 20. Premie z zasadniczego funduszu premiowego za I i II kwartał 1964 r., oraz premie z dodatkowego funduszu premiowego za 1963 r. wypłaca się na dotychczasowych zasadach.

§ 21. 1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r. z wyjątkiem postanowienia § 15 ust. 3, które wchodzi w życie z dniem 10 czerwca 1964 r.

2. Tracą moc wszelkie dotychczasowe postanowienia w zakresie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych, niezgodne z postanowieniami niniejszego zarządzenia, a w szczególności:

— zarządzenie nr 182 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 2 sierpnia 1960 r. w sprawie wysokości kar obciążających fundusz gwarancyjny (Dz. Urz. MBiPMB nr 13, poz. 72);
— zarządzenie nr 8 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 17 stycznia 1963 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych, objętych planowaniem centralnym, podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (Dz. Urz. MB iPMB nr 2, poz. 8);
— zarządzenie nr 197 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 25 września 1963 r. w sprawie uruchamiania funduszu premiowego dla pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych w zależności od wykonania planu asortymentowego produkcji;
— pismo okólne nr 33 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — Departament Zatrudnienia i Płac z dnia 17 października 1963 r. w sprawie wypłat funduszu premiowego pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych objętych planowaniem centralnym.

3. W stosunku do pracowników umysłowych objętych postanowieniami niniejszego zarządzenia nie obowiązuje:

— zarządzenie nr 223 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 5 sierpnia 1959 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych;
— pismo okólne nr 30 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 czerwca 1960 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 11, poz. 64);
— okólnik nr 32 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 18 września 1963 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania w poprawie jakości produkcji oraz oszczędności surowców i materiałów (Dz. Urz. MBiPMB nr 15, poz. 70).

MINISTER
M. Olewiński

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

ZADANIA I WARUNKI

powszechnie obowiązujące przy premiowaniu pracowników kierownictwa przedsiębiorstw przemysłowych.

1. W zakresie zadań produkcyjnych ustala się dla wszystkich przedsiębiorstw przemysłowych resortu — jako powszechnie obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa przedsiębiorstwa — wykonanie produkcji określonych asortymentów.

2. Jako warunek wypłaty premii za wykonanie wszystkich zadań, stanowiących powszechnie obowiązującą podstawę premiowania dla kierownictwa przedsiębiorstwa, ustala się na rok 1964 w zakresie wyniku ekonomicznego:

1) wykonanie zadań w zakresie rentowności na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu — jako obowiązujący we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu:
— betonów,
— stolarki budowlanej,
— izolacji budowlanej,
z wyjątkiem przypadków, o których mowa w § 5 ust. 9 zarządzenia;

2) wykonanie zadań w zakresie udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej wynikającego z dyrektywnych wskaźników planu — jako obowiązujący we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu:
— cementowego,
— wapienniczego i gipsowego,
— ceramiki budowlanej,
— kamienia budowlanego,
— terenowego przemysłu materiałów budowlanych;

3) wykonanie zadań w zakresie rentowności lub w zakresie udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej — wg decyzji dyrektora zjednoczenia — jako obowiązujący w poszczególnych przedsiębiorstwach przemysłu:
— kruszyw i surowców mineralnych,
— szklarskiego,
— ceramicznego,

— remontu maszyn i urządzeń budownictwa,
— okuć i instalacji budowlanych.

3. Jako rentowność przyjmuje się stosunek kwoty akumulacji do kwoty kosztów produkcji sprzedanej, przy czym przez akumulację rozumie się kwotę zysku bilansowego oraz podatku obrotowego. Upoważnia się Dyrektora Departamentu Finansowo-Ekonomicznego do ustalania w uzasadnionych przypadkach dla niektórych przedsiębiorstw, na wniosek dyrektora zjednoczenia, że przez rentowność rozumie się stosunek kwoty zysku bilansowego do kwoty kosztów produkcji sprzedanej.
4. Obowiązujące w zakresie wyniku ekonomicznego warunki wypłaty premii w latach następnych ustalane będą odrębnymi decyzjami.
5. Rozliczenie wyniku ekonomicznego następuje w rachunku narastającym od początku roku.
6. Rozliczenie wykonania produkcji określonych asortymentów następuje za okresy kwartalne. Dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Dyrektorem Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych może w uzasadnionych przypadkach ustalić, że rozliczenie wykonania produkcji określonych asortymentów następuje w rachunku narastającym od początku roku.
Dyrektor zjednoczenia może uznać niewykonanie produkcji określonych asortymentów w przypadku, gdy zamawiający wycofał zamówienia.

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

WYKAZ ZADAŃ BRANŻOWYCH

Zadanie	Zastosowanie
Wykonanie produkcji eksportowej (plan, przyrost do roku ubiegłego, produkcja ponadplanowa, skrócenie terminu dostaw)	w przedsiębiorstwach produkujących na eksport, zwłaszcza specjalizujących się w eksporcie
Terminowe uruchomienie nowych produkcji (wyrobów)	w przedsiębiorstwach bądź wydziałach, w których plan przewiduje uruchomienie nowej produkcji, zwłaszcza w stosunku do produkcji o zasadniczym znaczeniu dla gospodarki narodowej
Wykonanie i poprawa planu gatunkowości lub klas	w branży ceramicznej
Zwiększenie wykorzystania zdolności produkcyjnej w porównaniu do założonych w planie (wskaźnik „S")	we wszystkich branżach
Terminowe oddanie obiektów do użytku, przy nieprzekroczeniu kosztów budowy	w przedsiębiorstwach rozbudowywanych, modernizowanych
Przekroczenie produkcji określonych asortymentów	we wszystkich branżach zwłaszcza: — szklarskiej, — ceramicznej
Obniżenie norm zużycia określonego materiału (materiałów), energii na jednostkę określonego wyrobu	w przedsiębiorstwach, w których gros nakładów (kosztów) stanowi wartość zużytych surowców, materiałów, paliw stałych, energii — szczególnie w przedsiębiorstwach, w których normy zużycia są przekraczane
Koszt jednostkowy produkcji	w zakładach (wydziałach) o małej liczbie asortymentów, w których koszty produkcji doprowadzone są do zakładów (wydziałów)
Wykonanie okresowo właściwego odcinka planu remontów zapobiegawczych	we wszystkich branżach
Osiągnięcie wyznaczonych zadań w zakresie gospodarki: — transportu kolejowego — transportu samochodowego	w przedsiębiorstwach o dużej masie przewozowej
Zmniejszenie dopuszczalnej ilości braków (stłuczki, złomu).	w branżach: — szklarskiej, — izolacji, — ceramicznej, — ceramiki budowlanej, szczególnie w przedsiębiorstwach przekraczających dopuszczalne wskaźniki
Utrzymanie lub zmniejszenie wskaźnika zapasów	w branżach: — cementowej, — szklarskiej, — remontu maszyn — szczególnie w przedsiębiorstwach wykazujących stany zapasów ponad plan

Zadanie	Zastosowanie
Wykonanie zadań przedsiębiorstwa prowadzącego lub zadań w zakresie funkcji koordynacji branżowej w imieniu zjednoczenia	w przedsiębiorstwach prowadzących lub pełniących funkcje koordynacyjne
Wykonanie planowego wskaźnika rytmiczności produkcji	we wszystkich branżach
Wykonanie określonych przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych	we wszystkich branżach — dla służb odpowiedzialnych za wykonanie tych zadań
Ilość (wartość) reklamacji zewnętrznych i wewnętrznych	we wszystkich branżach — dla służby kontroli technicznej
Wydajność surowca $\left(\frac{\text{wartość produkcji}}{\text{wartość surowca}}\right)$	w przedsiębiorstwach, w których gros nakładów (kosztów) stanowi wartość zużytych surowców bądź energii
Wydajność energetyczna $\left(\frac{\text{wartość produkcji}}{\text{ilość (wartość) zużytej energii}}\right)$	
Wykonanie planowanych zadań dotyczących prowadzenia i wdrażania norm pracy technicznie uzasadnionych	we wszystkich branżach — w przedsiębiorstwach objętych harmonogramem prac w tym zakresie

Uwaga:

1. Wymienione kryteria stosuje się do kierownictwa przedsiębiorstwa; niektóre z nich mogą mieć odpowiednie zastosowanie dla poszczególnych komórek organizacyjnych produkcyjnych ruchu, pomocniczo-produkcyjnych lub służb.
2. Dyrektor zjednoczenia określa zadania branżowe stanowiące podstawę premiowania dla kierownictwa przedsiębiorstwa — stosownie do ustaleń § 5 ust. 2 zarządzenia — oraz inne zadania w tym zakresie zgodnie z przepisami zarządzenia.

   Dyrektor zjednoczenia określając wyżej wymienione zadania dla pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa zaleca jednocześnie zadania, które powinny znaleźć zastosowanie do pracowników komórek organizacyjnych tego przedsiębiorstwa, w celu zapewnienia wykonania zadań branżowych.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

w sprawie premiowania pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa przemysłowego.

§ 1. Wytyczne określają zasady premiowania pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa z części I funduszu premiowego (§ 4, ust. 1, pkt. a) zarządzenia) dla pracowników zatrudnionych na następujących stanowiskach:

a) dyrektor przedsiębiorstwa,
b) naczelny (główny) inżynier, zastępcy dyrektora, główny księgowy lub starszy księgowy pełniący obowiązki głównego księgowego,
c) szef produkcji, główni specjaliści — główny mechanik, główny energetyk, główny technolog, główny metalurg i inni główni specjaliści, a także pełniący ich obowiązki starszy mechanik, starszy energetyk, starszy technolog, starszy metalurg itp.

§ 2. Wysokość planowanego funduszu premiowego w procentach dla pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa w stosunku do ich płac zasadniczych określa dyrektor zjednoczenia na poziomie co najmniej o 50% wyższym od poziomu planowanego funduszu premiowego pracowników umysłowych całego przedsiębiorstwa w stosunku do ich płac zasadniczych.

§ 3. 1. Dyrektor zjednoczenia ustala, jako zadania stanowiące podstawę premiowania:

a) wykonanie produkcji określonych asortymentów,
b) zadania branżowe (§ 5 ust. 2 zarządzenia),
c) inne zadania wynikające z konkretnych potrzeb gospodarczych (§ 2 ust. 3 zarządzenia), określając jednocześnie, które z zadań obliczane są w sposób narastający od początku roku, a które kwartalnie.

2. Przez zadania w zakresie poprawy lub zwiększenia określonych wyników należy rozumieć w zasadzie poprawę lub zwiększenie zadań planowanych.

§ 4. 1. Dyrektorzy zjednoczeń ustalą listy asortymentów (grup asortymentów) produkcji, określając dla każdego z tych asortymentów (grup asortymentów) okres obowiązywania do celów premiowych oraz tryb wprowadzenia zmian w tych listach z tym, że ustalenie list asortymentów (grup artykułów) przeznaczonych na zaopatrzenie ludności oraz na eksport — następuje w porozumieniu z kierownikami organizacji handlowych, wyznaczonych przez Ministra Handlu Zagranicznego.

2. W listach asortymentów, o których mowa w ust. 1, należy uwzględnić w szczególności artykuły (grupy artykułów):

1) objęte Narodowym Planem Gospodarczym,
2) objęte kwartalnymi planami dostaw towarów na rynek,
3) przeznaczone na eksport, objęte zamówieniami lub umowami z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego,
4) będące przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami, uznane za ważne dla gospodarki narodowej, a które określać będzie Dyrektor Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 5. 1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu przysługuje premia w pełnej wysokości, o ile zadanie to zostało wykonane co najmniej w 100%.

2. W przypadku niepełnego wykonania zadania (ust. 1) fundusz premiowy ustalony za wykonanie danego zadania ulega zmniejszeniu co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu wg następującej tabelki:

% wykonania zadania	% przypadającej premii za dane zadanie	% zmniejszenia premii przypadającej za wykonanie danego zadania
100	pełna premia 100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przysługuje	100

Dyrektorzy zjednoczeń oraz odpowiednio dyrektorzy przedsiębiorstw mogę ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw lub zadań zróżnicowane procentowe wykonanie zadań, przy których premia nie przysługuje (np. 97%, 98%) — nie niższa jednak jak 95% oraz zastosować tabelę potrąceń wzrastających progresywnie w miarę wzrostu stopnia zadania, np.:

przy 99% wykonania zadania — 25% potrącenia (75% premii)
„ 98% „ „ — 60% potrącenia (40% premii)
„ 97% „ „ — 100% potrącenia (premia nie przysługuje).

3. Zmniejszenie premii za niepełne wykonanie określonych asortymentów dokonuje się oddzielnie i w zasadzie w równym stopniu za każdy asortyment, niezależnie od jego wartości, przy czym do uzyskania prawa do premii wymagane jest wykonanie każdego z wyznaczonych asortymentów co najmniej w 96%.

W celu obliczenia procentu potrącenia za każdy 1% niewykonania poszczególnego asortymentu należy przykładowo podzielić 20% (lub wyższy procent potrącenia ustalony za 1% niewykonania łącznego zadania) przez liczbę wyznaczonych asortymentów.

W przypadku, gdy procent potrącenia za niewykonanie danego asortymentu zostaje wyrażony w postaci:

— liczby całkowitej z ułamkami, należy stosować dokładność do 2 miejsc dziesiętnych,
— ułamka, należy stosować dokładność do 3 miejsc dziesiętnych.

4. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania w granicach wyznaczonych za to zadanie funduszu premiowego (§ 5 ust. 6, pkt 2) zarządzenia).

§ 6. 1. Wypłatę premii kierownictwa przedsiębiorstwa uzależnia się od uzyskania wyniku ekonomicznego (zał. nr 1 ust. 2 do zarządzenia) — co najmniej na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu.

2. W przypadku nie spełnienia tego warunku (ust. 1) całość premii ulega obniżeniu według następujących zasad:

a) za każde 0,1% pogorszenia wyniku ekonomicznego przy przyjęciu rentowności jako warunku wypłaty premii — całość premii ulega obniżeniu o 2%, przy wykonaniu rentowności na poziomie 95% lub poniżej premia nie przysługuje;
b) za każde 0,1% pogorszenia wyniku ekonomicznego przy przyjęciu wskaźnika udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej całość premii ulega obniżeniu o 5%; przy pogorszeniu wskaźnika o 2% lub więcej premia nie przysługuje.

Dyrektorzy zjednoczeń mogą ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego, zróżnicowane procenty odchyleń od planu, przy których premia nie przysługuje, nie niższe jednak od wyżej ustalonych oraz odpowiednio zróżnicowane tabele potrąceń.

3. Wynik ekonomiczny, podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

§ 7. Za pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac (§ 10 ust. 1 zarządzenia) uważa się oprócz dyrektora:

— zastępcę dyrektora, jeżeli podlegają mu komórki organizacyjne, zajmujące się zagadnieniem zatrudnienia i płac, oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawie gospodarowania czasem pracy i funduszem płac,
— głównego księgowego, jeżeli nie dopełnił swoich obowiązków służbowych z zakresu dyscypliny pracy i płac,
— szefa produkcji i głównych specjalistów, jeżeli podjęli decyzje dotyczące pracochłonności robót — zlecania pracy w godzinach nadliczbowych lub inne decyzje wpływające na przekroczenie funduszu płac lub naruszenie przepisów z zakresu dyscypliny płac.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

w sprawie premiowania pracowników umysłowych zarządu przedsiębiorstwa przemysłowego.

§ 1. Wytyczne określają zasady premiowania pracowników umysłowych zarządu przedsiębiorstwa z części II funduszu premiowego (§ 4 ust. 3 zarządzenia).

§ 2. Podział części II funduszu premiowego.

1. Część II-ga funduszu premiowego składa się z:

1) pozycji „A" — przeznaczonej na premiowanie pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa (§ 3 niniejszych wytycznych),
2) pozycji „B" — przeznaczonej na premiowanie pracowników administracyjnych.

2. Na premie dla pracowników administracyjnych (pozycja „B") nie może być przeznaczona kwota wyższa niż 10% płac zasadniczych wynikających z osobistego zaszeregowania tych pracowników.

3. Podział kwot z pozycji „A" i „B" na poszczególne komórki organizacyjne (grupy pracowników) dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.

Premiowanie pracowników z pozycji „A”

§ 3. 1. Z pozycji „A” części II-ej funduszu premiowego otrzymują premię następujący pracownicy:

— zajmujący stanowiska kierowników działów, sekcji oraz samodzielnych stanowisk pracy na szczeblu działu w zarządzie przedsiębiorstwa,

— inżynieryjno-techniczni w rozumieniu podziału statystycznego GUS,

— ekonomiczni zaliczeni w statystyce GUS do pracowników administracyjno-biurowych, a zajmujący następujące lub równorzędne pod względem kwalifikacji stanowiska: ekonomista, planista, instruktor, kontroler, rewident.

2. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym należy określić w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 4. 1. Pracownicy, o których mowa w § 3, otrzymują premię z dwóch części, z których:

a) część I — wynosząca 70% funduszu premiowego określonego w pozycji „A” — uzależniona jest od wysokości premii kierownictwa przedsiębiorstwa,

b) część II — wynosząca 30% funduszu premiowego określonego w pozycji „A” — uzależniona jest od wykonania własnych zadań.

2. Pod określeniem „uzależnienie premii od wysokości premii kierownictwa przedsiębiorstwa” (ust. 1 pkt a) rozumie się wykorzystanie funduszu premiowego pracowników zarządu przedsiębiorstwa w takim stosunku procentowym, w jakim wykorzystuje się w danym okresie fundusz premiowy dla kierownictwa.

3. Wypłata części wynoszącej 30% pozycji „A” (ust. 1 pkt b) uzależniona jest od wykonania własnych zadań (warunków) ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa dla poszczególnych komórek organizacyjnych (służb) zarządu przedsiębiorstwa, jak na przykład:

a) dla kierownika działu produkcji podległych mu pracowników — wykonanie ilościowych zadań produkcji, utrzymanie standartów jakościowych, wykonanie planu eksportu, wykonanie — w zakresie im wyznaczonym — planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego,

b) dla kierownika działu zatrudnienia i płac oraz podległych mu pracowników — utrzymanie lub obniżenie planowanego udziału kosztów robocizny w ogólnych kosztach wytwarzania,

c) dla kierownika działu zaopatrzenia i zbytu oraz podległych mu pracowników:

— w zakresie zaopatrzenia — rytmiczne zaopatrzenie przedsiębiorstwa w surowce i materiały, nieprzekroczenie normatywów surowców i materiałów ustalonych na dany okres,

— w zakresie zbytu — niedopuszczenie do ponadnormatywnego wzrostu zapasów wyrobów gotowych,

d) dla pracowników podległych głównemu technologowi:

— wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji lub planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym, utrzymanie obowiązujących i zatwierdzonych w przepisanym trybie normatywów zużycia materiałowego, wykonanie planów jakościowych,

e) dla pracowników podległych głównemu mechanikowi:

— bezawaryjna praca maszyn, urządzeń lub ich techniczna gotowość zgodnie z planem, wykonanie remontów i części zamiennych zgodnie z harmonogramem, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

f) da pracowników podległych głównemu energetykowi:

— bezawaryjna praca urządzeń energetycznych, wykonanie harmonogramu remontów, utrzymanie lub zmniejszenie zużycia energii w stosunku do normatywów zużycia lub zużycia w okresie ubiegłym, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

g) dla kierownika działu planowania i podległych mu pracowników — sporządzenie podbudowanych analizą ekonomiczną planów oraz doprowadzenie planu i zadań premiowanych do komórek ruchu, sporządzenia analiz i wniosków, zestawień statystycznych,

h) dla pracowników podległych głównemu księgowemu:

— sporządzenie w terminie bilansów i sprawozdań finansowych, wykonanie analiz ekonomicznych i opracowanie wniosków, wykonanie zadań w zakresie kontroli wewnętrznej, terminowe obliczanie zarobków pracowniczych,

i) dla kierownika transportu oraz podległych mu pracowników:

— wykonanie planu przewozów, wykonanie planu gotowości technicznej własnego taboru samochodowego w przedsiębiorstwach, które posiadają plany przewozów własnym transportem samochodowym,

— niedopuszczenie do awarii zawinionych przez służbę transportową, wykonanie harmonogramu napraw i obsługi własnego taboru samochodowego i szynowego — w przedsiębiorstwach, których prace transportowe nie są ujęte w odrębnym planie,

— nie pogorszenie wskaźnika ilości wagono-godzin przestoju wagonów kolejowych, przypadających na jeden wagon w obrocie w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego.

4. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala konkretne zadania w zależności od specyfiki potrzeb przedsiębiorstwa.

5. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być podane na piśmie zainteresowanym komórkom organizacyjnym (grupom pracowników) przed okresem obrachunkowym, za który wypłaca się premię.

§ 5. 1. W przypadku wykonania zadania (§ 4 ust. 3 i 4) w stopniu niższym od ustalonego przez dyrektora przedsiębiorstwa — premia ulega proporcjonalnemu obniżeniu. Niepełne wykonanie zadania w stopniu nie dającym się ściśle wyliczyć pozbawia premii za to zadanie.

2. Premię za wykonanie zadań, o których mowa w § 4 ust. 3 i 4, przyznaje się niezależnie od premii z części I pozycja „A” (§ 4 ust. 1 pkt, a).

Premiowanie pracowników z pozycji „B

§ 6. 1. Z pozycji „B” części II funduszu premiowego (§ 2 ust. 1 pkt 2) wypłaca się premie uznaniowe pracownikom administracyjnym.

2. Fundusz z pozycji „B” części II funduszu premiowego może być wykorzystany na premie dla pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w takim stosunku procentowym w jakim wykorzystana jest w danym okresie część „A” funduszu premiowego.

Premia za sporządzenie w terminie bilansu rocznego

§ 7. 1. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznacza się kwotę nie wyższą od 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych.

2. Premie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków) uprawniających do premii za wykonanie tych zadań.

Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

3. Fundusz określony w ust. 1 zmniejsza się o jedną dwudziestą piątą część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu prawidłowego sporządzonego rocznego sprawozdania finansowego (bilansu).

4. Roczna premia finansowa może być przyznana w granicach do 30% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego dla poszczególnego pracownika pod warunkiem, że brał on udział w pracach przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego (bilansu) i pracował w zakładzie co najmniej przez trzy miesiące bezpośrednio przed datą złożenia rocznego sprawozdania finansowego.

Dyrektor zjednoczenia może zezwolić na wypłatę premii głównemu księgowemu pomimo nieprzepracowania w danym zakładzie pracy okresu 3-miesięcy.

5. Wypłata rocznej premii finansowej może być dokonana po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego.

6. Zasady wypłacania rocznej premii finansowej określone w ust. ust. 1 — 5 stosuje się odpowiednio w przypadku likwidacji zakładu pracy — za terminowe złożenie prawidłowo sporządzonego sprawozdania likwidacyjnego (bilansu likwidacyjnego).

Jeżeli sprawozdanie likwidacyjne zostało dokonane w ramach umowy o dzieło — premia nie przysługuje.

Fundusz na premie za sporządzenie sprawozdania likwidacyjnego zatwierdza jednostka nadrzędna w zależności od czasu, jaki upłynął między ostatnim rocznym sprawozdaniem finansowym, a datą rozpoczęcia likwidacji przedsiębiorstwa.

Jeśli okres ten wynosi do 6 miesięcy — fundusz premiowy nie powinien przekroczyć 5%, a ponad 6 miesięcy — 10% jednomiesięcznego wynagrodzenia podstawowego pracowników finansowo-księgowych, zatrudnionych przy likwidacji przedsiębiorstwa.

Pracownicy odpowiedzialni za gospodarką funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac

§ 8. Za pracowników zarządu przedsiębiorstwa odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac (§ 10 ust. 1 zarządzenia) uważa się:

1) kierownika komórki zatrudnienia i płac lub innej komórki zarządu, do której należą sprawy zatrudnienia i płac, jeżeli nie dopełnił swoich obowiązków służbowych w tym zakresie,

2) innych pracowników premiowanych z części II-ej funduszu premiowego (§ 2 ust. 1), którzy podjęli decyzję w zakresie zatrudnienia, w szczególności decyzje dotyczące zaszeregowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecania pracy w godzinach nadliczbowych — wpływające na przekroczenie funduszu płac.

Premiowanie maszynistek

§ 9. Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn, wypłacane są zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami.

Załącznik nr 5 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

w sprawie premiowania pracowników umysłowych komórek organizacyjnych ruchu i komórek pomocniczo-produkcyjnych przedsiębiorstwa przemysłowego.

§ 1. 1. Z części III-ej funduszu premiowego, otrzymują premię — inżynieryjno-techniczni, ekonomiczni i administracyjni pracownicy:

1) poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu: zakładów, wydziałów, oddziałów produkcyjnych, punktów eksploatacyjnych, baz itp.,

2) poszczególnych komórek organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych w tym:

a) służby kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych,

b) zakładowych biur konstrukcyjnych (pracowni projektowych),

c) zakładowych laboratoriów badawczych,

d) komórek normalizacyjnych,

e) ośrodków normowania pracy,

f) komórek ruchowych w budowie,

g) innych komórek organizacyjnych o podobnym charakterze niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek do zarządu, czy ruchu przedsiębiorstwa.

2. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określa się w regulaminie szczegółowym.

Podział części III-ej funduszu premiowego

§ 2. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala planowy podział części III-ej funduszu premiowego na poszczególne komórki organizacyjne (§ 1).

Przy podziale tej części funduszu premiowego stosuje się zasadę, aby wielkość planowanego funduszu premiowego, wyrażona w odsetkach planowanego funduszu płac zasadniczych poszczególnych jednostek organizacyjnych (§ 1) była zróżnicowana zgodnie z postanowieniami § 5 ust. 3 zarządzenia.

Premiowanie pracowników umysłowych komórek organizacyjnych ruchu

§ 3. Dyrektorzy przedsiębiorstw, na podstawie planu techniczno-ekonomicznego i zadań ustalonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa wyznaczają poszczególnym komórkom zadania, stanowiące podstawę premiowania pracowników tych komórek określając jednocześnie, które z nich są rozliczane kwartalnie, a które narastająco od początku roku.

Dobór i wielkość zadań wyznaczonych tym komórkom powinny zapewniać wykonanie zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw jako całości.

Do zadań tych należy zaliczyć w szczególności:

— wykonanie i przekroczenie planu określonych asortymentów,

— uruchomienia produkcji nowych wyrobów,

— zmniejszenie zużycia surowców, materiałów, energii,

— zadania eksportowe określone według rodzaju, wielkości i jakości,

— zadania w zakresie gospodarki materiałowej i paliwowo-energetycznej,

— szczególne zadania w zakresie wprowadzenia postępu technicznego, nowej technologii, nowych konstrukcji,

— zmniejszenie produkcji wybrakowanej, zwiększenie produkcji wyrobów I gatunku lub poprawa innych wskaźników jakości produkcji,

— obniżenie pracochłonności wyrobów,

— opracowanie lub wprowadzenie norm technicznie uzasadnionych (norm obsad),

— zmniejszenie liczby reklamacji.

Zadania ustalone jako podstawa premiowania wymagają akceptacji rady robotniczej, a ich wykonnie powinno być przedmiotem analizy i kontroli ze strony organów samorządu robotniczego.

§ 4. 1. Prawo do premii dla pracowników poszczególnych komórek przedsiębiorstwa uzależnia się wyłącznie od wykonania zadań wyznaczonych tym komórkom, tj. niezależnie od wykonania zadań przez całe przedsiębiorstwo.

2. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników planu techniczno-ekonomicznego przedsiębiorstwa, przysługuje premia:

1) w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,

2) w zmniejszonej wysokości w przypadku niepełnego wykonania zadania co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu według następującej tabeli:

% wykonania zadania	% przypadającej premii za dane zadanie	% zmniejszenia premii przypadającej za wykonanie danego zadania
100	pełna premia 100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przysługuje	100

W szczegółowych regulaminach premiowania mogą być ustalone inne tabele potrąceń przysługującej premii za niewykonanie zadań, z tym zastrzeżeniem, że tabele te nie mogą określać mniejszych potrąceń niż stanowi to w/w tabela.

3. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania w granicach wyznaczonego za to zadanie funduszu premiowego (§ 5 ust. 6 pkt 2 zarządzenia).

4. W zakresie obliczania wykonania produkcji określonych asortymentów (zakładu, wydziału itp.) obowiązują zasady określone w załączniku nr 3 do zarządzenia.

Premiowanie pracowników umysłowych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych

§ 5. 1. Premie pracowników zatrudnionych w wydziałach pomocniczo-produkcyjnych (np. warsztatach remontowych, budowlanych itp.) mogą być uzależnione od:

a) wykonania ich własnych zadań lub

b) wyników obsługiwanych komórek produkcyjnych lub od wyników całego przedsiębiorstwa.

2. Stopień wykorzystania funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych w wydziałach pomocniczo-produkcyjnych (ust. 1) oblicza się w przypadku uzależnienia premii od wyników:

a) obsługiwanych komórek produkcyjnych ruchu — w wysokości średniej ważonej procentowej premii przypadającej dla pracowników tych komórek,

b) całego przedsiębiorstwa — w wysokości procentowej uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu przedsiębiorstwa,

c) wykonania ich własnych zadań — według zasad podanych w § 3 i 4.

§ 6. 1. Premie dla pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych nie wymienionych w § 5 powinny być uzależnione od wykonania ich własnych zadań.

2. Zadaniami tymi powinny być w szczególności:

1) dla pracowników zatrudnionych w zakładowych biurach konstrukcyjnych (pracowniach projektowych) laboratoriach badawczych i komórkach normalizacyjnych:

— terminowe i prawidłowe zrealizowanie zadań postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

— terminowe i prawidłowe wykonanie dokumentacji,

— wykonanie prac badawczych zgodnie z harmonogramem,

— przeprowadzenie prac rozruchowych zgodnie z harmonogramem,

— inne zadania — w miarę potrzeby,

2) dla pracowników zatrudnionych w zakładowych jednostkach normowania pracy:

— opracowanie i wdrażanie norm pracy (norm obsady) technicznie uzasadnionych — zgodnie z planem,

— przeprowadzenie bieżących analiz norm pracy w szczególności pod względem ich zgodności z warunkami pracy,

— w miarę potrzeby inne zadania wynikające z zakresu prac jednostki,

3) dla pracowników zatrudnionych w komórkach ruchowych w budowie:

— terminowe wykonanie zaplanowanych zadań w zakresie inwestycji,

— nieprzekroczenie preliminarza kosztów.

3. W stosunku do pracowników (ust. 1 i 2) mają zastosowanie przepisy § 4 z tym, że premia nie przysługuje, jeśli niewykonanie zadania przez tych pracowników spowodowało niewykonanie zadań przez poszczególne komórki ruchu lub przez całe przedsiębiorstwo.

§ 7. 1. Premie pracowników umysłowych kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych powinny być uzależnione w sposób możliwie bezpośredni i proporcjonalny od wartości (ilości) zgłoszonych i uznanych reklamacji zewnętrznych, mających wpływ na obniżenie wyników ekonomicznych przedsiębiorstw oraz od reklamacji wewnętrznych.

2. Przy stosowaniu zasady bezpośredniej zależności, o której mowa w ust. 1, należy uwzględnić warunki typowe dla określonego rodzaju produkcji oraz stopień wpływu uznanych reklamacji nie tylko na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, ale także na skutki ogólno-gospodarcze.

3. Przy ustalaniu wpływu uznanych reklamacji na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw należy uwzględnić zarówno różnicę wynikającą z dokonanej przeceny (przewartościowania) towarów z powodu niewłaściwej klasyfikacji ich przez kontrolę techniczną, jak i rozmiary kar nałożonych na przedsiębiorstwo zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ogólnych warunków dostaw w obrocie krajowym oraz związanych z obrotem z zagranicą pomiędzy jednostkami gospodarki uspołecznionej oraz dodatkowe koszty np. koszty transportu, powodujące obniżenie rentowności przedsiębiorstwa.

4. Podstawą do zmniejszenia premii pracownika (ust. 1) w przypadku powstania uznanych reklamacji będą tabele potrąceń premii (w punktach) ustalane przez dyrektora zjednoczenia.

5. Niezależnie od premii ustalonej wg ust. 1 — 4 pracownicy kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych powini zgodnie z analizą potrzeb w zakresie poprawy jakości produkcji otrzymać zadania poznania i oceny przyczyn powstawania braków i obniżenia wskaźników jakościowych. Wykonanie tych zadań powinno stanowić warunek wypłaty części premii wg ogólnych zasad systemu „punktowego”.

6. Wysokość premii dla pracowników (ust. 1) za pełne wykonanie swych zadań powinna być planowana na poziomie ustalonym dla pozostałych pracowników inżynieryjno-technicznych, zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach.

Rygory za przekroczenie funduszu płac

§ 8. 1. W przedsiębiorstwach, w których nie planuje się funduszu płac z wyodrębnieniem dla poszczególnych jednostek organizacyjnych ruchu, w przypadkach przekroczenia funduszu płac w przedsiębiorstwie jako całości, niepokrytego na podstawie § 10 ust. 1 zarządzenia, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wstrzymać — do czasu wygospodarowania przekroczenia — premię pracownikom jednostek organizacyjnych, o których mowa w niniejszych wytycznych, w wysokości niepokrytego przekroczenia nie więcej jednak niż 30% przypadającej im premii za wykonanie zadań.

2. W przedsiębiorstwach, w których planuje się fundusz płac dla poszczególnych jednostek organizacyjnych ruchu stosuje się rygory, o których mowa w ust. 1, jedynie w stosunku do pracowników tych jednostek organizacyjnych ruchu, w których planowany fundusz płac został przekroczony w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszu płac.

3. Za pracowników odpowiedzialnych za gogspodarkę funduszem płac i przestrzeganie dysecypliny płac (§ 10 ust. 1 zarządzenia) uważa się:

a) kierownika zakładu, wydziału, oddziału produkcyjnego, pomocniczego, punktu eksploatacyjnego, bazy, ośrodka wzorującego oraz starszego mistrza (mistrza) odcinka produkcyjnego — w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac, bądź naruszenie dyscypliny płac,

b) inne osoby, które podjęły decyzje w zakresie zatrudnienia w szczególności decyzje, dotyczące zaszeregowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecania pracy w godzinach nadliczbowych, wpływające na przekroczenie dyscpliny płac,

Załącznik nr 6 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

dotyczące obliczania premii.

1. Ustalenie zadań stanowiących podstawę premiowania następuje na podstawie wskaźników dyrektywnych planu oraz o oceny potrzeb i możliwości uzyskania dodatkowych efektów.
   Wyznaczanie tych zadań powinno być instrumentem oddziaływania na pracowników umysłowych w kierunku usprawnienia działalności przedsiębiorstw i wykrywania rezerw, zwłaszcza na odcinkach zaniedbanych, gdzie analiza porównawcza z innymi zakładami wykazuje możliwość poprawy wyników produkcyjnych i ekonomicznych. Dotyczyć to powinno w szczególności zadań z zakresu:
   - zwiększenia produkcji określonych asortymentów,
   - zmniejszenia zużycia surowców,
   - obniżenia pracochonności przez poprawę organizacji produkcji i pracy,
   - usprawnienia procesów produkcyjnych i uzyskania produkcji ponadplanowej,
   - przedterminowego oddawania obiektów do użytku i uruchomienia nowych produkcji.
2. Dla nadania systemowi premiowania charakteru bodźca materialnego, należy przyjąć zasadę przyznawania proporcjonalnie większej liczby punktów za zadania szczególnie ważne dla przedsiębiorstw i gospodarki narodowej, zabezpieczające jej rozwój i osiąganie wyższych wyników ekonomicznych, niż za zadania planowe.
   Do zadań preferowanych należy zaliczyć w szczególności zadania związane z produkcją eksportową oraz z terminowym i przedterminowym wykonaniem zamierzeń techniczno-organizacyjnych.
3. Zadania powszechnie obowiązujące, branżowe i zakładowe mogą stanowić bądź pozytywną, bądź negatywną przesłankę premiowania tj. mogą być zadaniami stanowiącymi podstawę lub warunek przyznawania premii w pełnej wysokości.
   Wykonanie w 100% wyniku ekonomicznego stanowi dla kierownictwa przedsiębiorstwa warunek wypłaty pełnej premii za wszystkie zadania; zadania ponadplanowe z tego zakresu mogą być przedmiotem premiowania jako zadania dodatkowe.
4. Przykłady obliczania premii w zakresie wykonania zadań asortymentowych.
   Wykonanie zadań asortymentowych oblicza się jako średnią arytmetyczną procentowego wykonania wszystkich asortymentów z tym, że asortymenty wykonane z nadwyżką przyjmuje się jako wykonane w 100%, a następnie dokonuje się zmniejszenia według następujących przykładów:

   a) dla przedsiębiorstwa jako zadanie ustalono wykonanie 5 asortymentów.

Asortyment	„A”	wykonano	w 100%
„	„B”	„	w 99%
„	„C”	„	w 98%
„	„D”	„	w 97%
„	„E”	„	w 96%

Średnia arytmetyczna wynosi 98%.

Zgodnie z § 5 ust. 3 załącznika nr 3 do zarządzenia należy potrącić 40% premii za zadanie.

b) dla przedsiębiorstwa ustalono jako zadanie wykonanie 10 asortymentów.

Zadania wykonano:

Asortyment „A" w 100%
„ „B" w 99%
„ „C" w 96%
„ „D" w 97%
„ „E" w 98%
„ „F" w 96%
„ „G" w 96%
„ „H" w 97%
„ „I" w 100%
„ „J" w 100%

Średnia arytmetyczna wynosi 97,9%. Za zadanie należy potrącić 42% premii.
W przypadku, gdyby którykolwiek z podanych asortymentów był wykonany poniżej 96% cała premia za wykonanie zadań asortymentowych nie jest wypłacana.

5. **Przykłady doboru zadań i obliczenia premii dla kierownictwa:**

1) założenie: fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 20.000 zł, kierownictwo otrzymuje następujące zadania:

a) wykonanie planu określonych asortymentów	— 50 pkt —	którym odpowiada 10.000 zł premii,
b) wykonanie ponad plan dwóch asortymentów (30 ton)	— 30 pkt —	którym odpowiada 6.000 zł, premii,
c) uruchomienie nowej produkcji 30 dni przed terminem	— 20 pkt —	którym odpowiada 4.000 zł premii.

Całość premii uzależniona jest od uzyskania w 100% planowanego wyniku ekonomicznego (np. rentowność).
Zadanie a) wykonano w 98%,
„ b) wykonano tylko 20 ton (ca 66,6%),
„ c) skrócono tylko o 15 dni (50%).
Wynik ekonomiczny uzyskano w 99%.
Obliczenie premii:

Za zadania a) o 50% punktach przypada 10.000 zł premii, a ponieważ jest to zadanie wynikające ze wskaźnika dyrektywnego — podleg premiowaniu do 95% wykonania.

W rezultacie za 98% wykonania zadania a) przysługuje 6.000 zł premii, za zadanie b) przysługuje 30 pkt tj. 6.000 zł, a ponieważ wykonano zadanie w 66,6% — premia przysługuje w wysokości 4.000 zł.

Za zadanie c) przysługuje 20 pkt tj. 4.000 zł premii, a ponieważ wykonano zadanie w 50% premia przysługuje w wysokości 2.000 zł.

Łączna premia wynosi więc 6.000 zł + 4.000 zł + + 2.000 zł = 12.000 zł. Wobec nieuzyskania planowanego wyniku ekonomicznego premia łączna ulega redukcji z tytułu osiągnięcia tego wyniku w 99%.

Obliczenia potrącenia : 12.000 : 5 = 2.400 zł za każdy 1% niewykonania wyniku ekonomicznego (dzielnik 5 jest tu wielkością stałą wynikającą z różnicy między 100% a 95%, przy którym premia już nie przysługuje). W rezultacie do wypłaty przypada 12.000 — 2.400 = = 9.600 zł. premii.

2) Założenie: fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 25.000 zł. za następujące zadania:

a) wykonanie produkcji określonych asortymentów	— 40 pkt,	którym odpowiada 10.000 zł premii
b) wykonanie produkcji eksportowej wg umowy z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego	— 25 pkt,	którym odpowiada 6.250 zł premii,
c) obniżenie o 1% udziału kosztów własnych w wartości produkcji	— 35 pkt,	którym odpowiada 8.750 zł premii.

(Przykład ten zakłada 65 pkt za wykonanie zadań objętych wskaźnikami dyrektywnymi — zadania a) i b).

Zadania „a" wykonano — w 100%,
„ „b" „ — w 99%,
„ „c" „ — w 66,6%.

Wynik ekonomiczny wykonano w 100%.

Obliczenia premii za zadanie	„a" —	10.000 zł premii
„	„b" —	5.000 zł „
„	„c" —	5.828 zł „
razem		20.828 zł premii

(Obliczenie potrącenia za 1% brakujący do 100% wykonania zadania „b" — 6.250 : 5 = 1.250 zł za 1%. 6.250 — 1.250 = 5.000 zł; dzielnik 5 jest tu wielkością stałą jako różnica między 100 a 95%, przy którym premia nie przysługuje).

Premia za zadanie „c" przysługuje w takim stopniu w jakim zadanie to (jako ponadplanowe) zostało wykonane tj. w 66,6%.

Wobec uzyskania wyniku ekonomicznego w 100% przysługuje pełna wyliczona premia za wszystkie zadania.

6. **Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.**

Przykład podziału części II funduszu premiowego na poz. „A" i „B".

Założenie: Część II funduszu wynosi 100.000 zł w przekroju rocznym.

W I kwartale przeznaczono na fundusz:
— „A" 18.000 zł
— „B" 7.000 zł ?

Pozycja „A" dzieli się na część pierwszą wynoszącą 70% tj. 12.600 zł i na część drugą wynoszącą 30% tj. 5.400 zł.
Przykład obliczenia premii:

a) z pozycji „A" — założenie: kierownictwo wykorzystuje w danym okresie 75% swojego funduszu premiowego.

Część pierwsza poz. „A" może więc być wykorzystana również w takim stopniu,

Obliczenie: 12.600 × 0,75 = 9.450 zł.

Wobec wykonania własnych zadań pozostaje do wypłaty również część druga wynosząca 5.400 zł.

Razem pozostaje do wypłaty 9.450 + 5.400 zł = = 14.850 złotych (tj. 82,5% funduszu części „A").

Kwota ta zostaje rozdzielona wg udziału poszczególnych stanowisk w funduszu premiowym, co powinno być uregulowane w szczegółowych regulaminach premiowania.

b) Zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 4 uchwały kwota 7.000 przypadająca na premie pracowników administracyjnych może być wykorzystana w takim stopniu, w jakim wykorzystana jest w danym okresie część II „A" funduszu premiowego. Wobec wykorzystania tego funduszu w podanym przykładzie w 82,5% obliczenie kwoty do wypłaty pracownikom administracyjnym następuje: 7.000 × 0,825 = 5.775 zł.

7. **Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa.**

1) Dyrektor przedsiębiorstwa wybiera z ustalonych (lub zaleconych) zadań, odpowiednie dla poszczególnych komórek organizacyjnych i ustala zadania dodatkowe.

Zadania te powinny być podane na piśmie.

Szczegółowe regulaminy premiowania powinny określać terminy, w jakich pisma zawierające wyznaczone zadania dla poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu — należy doręczyć tym komórkom.

Zgodnie z zasadą takiego doboru zadań dla komórek ruchu, aby zapewniał on wykonanie zadań przez przedsiębiorstwo jako całość, dyrektor otrzymując np. zadania dla kierownictwa w zakresie produkcji określonych asortymentów, rozdziela te zadania między wydziały produkujące poszczególne asortymenty i uzależnia od ich wykonania część premii pracowników tych wydziałów.

Dla wykonania innego zadania np. przedterminowego uruchomienia produkcji może być potrzebna mobilizacja wysiłków kilku służb, np. technologicznej, inwestycyjnej, mechanicznej.

Po ustaleniu, jakie prace muszą być wykonane, dyrektor ustala odpowiednie zadania, na przykład:

— dla służby technologicznej — opracowanie instrukcji ruchowych i technologicznych i zaznajomienie z nimi personelu,

— dla służby mechanicznej — przyśpieszenie rozruchu mechanicznego,

— dla służby inwestycyjnej — przyśpieszenie rozruchu technologicznego,

— dla ośrodka normowania pracy — opracowanie wzorcowej obsady stanowisk w nowouruchamianych wydziałach,

— dla służby KT opracowanie systemu kontroli nowej produkcji.

2) Przykład zastosowania tabelki, łączącej dwa zadania wyznaczone cegielni:

Założenia: cegielnia otrzymała zadanie:

a) wykonanie i przekroczenie wskaźnika produkcji cegły I gatunku,

b) wykorzystanie planowej zdolności produkcyjnej pieca i w miarę możności przekroczenie tej zdolności.

Możliwość przekroczenia tych zadań oceniono w każdym przypadku na 2%, za co ustalono maksymalny fundusz premiowy w wysokości 20.000 zł i przyjęto po 50 punktów za każde zadanie.

Poniższa tabela uwzględnia premie za wykonanie planu tych zadań (z potrąceniem do 95% wykonania) oraz premie za przekroczenie zadań ustalonych w takiej proporcji, w jakiej zostały wykonane zadania ponadplanowe:

Zdolność produkcyjna pieca	% wykonania zadania (wskaźnik produkcji cegły I gatunku)							
	95%	96	97	98	99	100	101	102
	premie w tys. złotych							
95	0	1	2	3	4	5	6	7
96	1	2	3	4	5	6	7	8
97	2	3	4	5	6	7	8	9
98	3	4	5	6	7	8	9	10
99	4	5	6	7	8	9	10	11
100	5	6	7	8	9	10	11,5	13
101	6	7	8	9	10	11,5	13	16,5
102	7	8	9	10	11	13	16,5	20

26.

PROTOKÓŁ DODATKOWY

z dnia 6 czerwca 1964 r.

do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zmiany załącznika nr 2.

§ 1.

W załączniku nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. wprowadza się następujące zmiany:

1) w części I:

a) § 2 otrzymuje następujące brzmienie:

„§ 2.1. Kierownictwo przyznaje uprawnionym do premiowania pracownikom umysłowym premie za wykonanie bieżących zadań oraz premie za ukończenie obiektów, budów, robót lub za wykonanie zadań rocznych.

2. Fundusz premiowy ustala się w ramach planowanego funduszu płac w wysokości co najmniej 8% planowanego funduszu płac podstawowych wszystkich pracowników umysłowych.

3. Z funduszu premiowego ustalonego zgodnie z ust. 2 wydziela się raz w roku fundusz na premię bilansową w wysokości 15% jednomiesięcznego funduszu wynagrodzeń podstawowych pracowników finansowo-księgowych; pozostały fundusz premiowy dzieli się na:

— Część przeznaczoną na premie kwartalne za wykonanie bieżących zadań (Fundusz A),

— Część przeznaczoną na premiowanie za ukończenie obiektów, budów, robót lub za wykonanie zadań rocznych (Fundusz B).

4. Pracownicy nie uprawnieni na podstawie szczegółowych regulaminów premiowania do otrzymywania premii, mogą otrzymać premię uznaniową za dobre wyniki pracy.

5. Łączna premia przyznana dla poszczególnego pracownika z funduszów A i B w skali rocznej, nie może przekroczyć 100% jego rocznego wynagrodzenia podstawowego.
6. Decyzję o przyznaniu premii dla:
   a) dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego — podejmuje dyrektor zjednoczenia,
   b) poszczególnych pracowników zarządu przedsiębiorstwa i jednostek organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa — podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa.
7. Szczegółowe zasady ustalania funduszu premiowego oraz dokonywania wypłat z tego funduszu określa Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.
8. Wypłaty premii mogą być dokonywane wyłącznie na podstawie szczegółowych regulaminów premiowania akceptowanych przez dyrektora zjednoczenia i zatwierdzonych przez konferencję samorządu robotniczego.
9. Szczegółowy regulamin premiowania nie może zawierać postanowień niezgodnych z zasadami ustalonymi przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.
10. Szczegółowy regulamin premiowania powinien przewidywać uprawnienia dyrektora przedsiębiorstwa do zmniejszenia lub nie przyznania premii pracownikowi, który nie osiągnął właściwych wyników pracy lub dopuścił się naruszenia obowiązujących przepisów, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy jak również za nie należytą jakość robót.
11. W przypadku przekroczenia planowanego funduszu płac pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac oraz pracownikom, z których winy nastąpiło przekroczenie, premię należy zmniejszyć do wysokości 50% premii, przysługującej im na podstawie regulaminów premiowania za okres, w którym przekroczenie wystąpiło.
12. Pracownicy świadomie naruszający dyscyplinę płac powinni być pozbawieni premii za dany kwartał kalendarzowy.
13. Szczegółowy regulamin premiowania powinien zawierać postanowienia przewidujące możliwość jego zmian, z zastrzeżeniem zgodności ich z zasadami dysponowania funduszem premiowym oraz ustalania i przyznawania premii określonymi przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

   Wprowadzenie zmian w szczegółowych regulaminach premiowania może być dokonane tylko przed rozpoczęciem okresu, którego mają dotyczyć,

   b) skreśla się § 4,
   c) dotychczasowy § 5 oznacza się jako § 4,
   d) skreśla się § 6,
   e) dotychczasowy § 7 oznacza się § 5;

2) skreśla się część III — „Ramowy regulamin premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach”.

§ 2.

Traci moc:
1) protokół dodatkowy z dnia 29 czerwca 1957 r. dotyczący zasad wynagradzaia pracowników umysłowych, zatrudnionych przy budowie Kombinatu Huty im. Lenina,
2) protokół dodatkowy z dnia 22 grudnia 1962 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zmiany załącznika nr 2.

§ 3.

Protokół dodatkowy wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r.

MINISTER
BUDOWNICTWA i PRZEMYSŁU
MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
M. Olewiński

PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU GŁÓWNEGO
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW
BUDOWNICTWA i PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW
BUDOWLANYCH
F. Papierniak

27.

PROTOKÓŁ DODATKOWY

z dnia 10 czerwca 1964 roku

do:

— Układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle mineralnym z dnia 5 stycznia 1949 r.;
— Układu zbiorowego pracy dla robót drogowych, mostowych i wodnych oraz przy eksploatacji żwiru i kruszywa z dnia 20 czerwca 1949 r.
— Układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle cementowym z dnia 15 marca 1958 r.,
— Układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.,
— Układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle ceramiki budowlanej oraz materiałów budowlanych wapienno-piaskowych z dnia 13 września 1958 r.,
— Układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w terenowym przemyśle ceramiki budowlanej oraz materiałów budowlanych wapienno-piaskowych z dnia 13 września 1958 r.,
— Układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle wapienniczym i gipsowym z dnia 13 września 1958 r.,
— Układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w terenowym przemyśle wapienniczym, gipsowym i kredowym z dnia 13 września 1958 r.,
— Układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle kamienia budowlanego z dnia 7 września 1959 r.,

— **Układu zbiorowego pracy dla przemysłów szklarskiego, ceramicznego i izolacji budowlanej z dnia 28 września 1961 r.,**

— **Układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle kruszyw z dnia 21 lutego 1961 r.**

oraz do stosowanych w przedsiębiorstwach podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych:

— **Układu zbiorowego pracy dla przemysłu metalowego z dnia 26 kwietnia 1957 r.,**

— **Układu zbiorowego pracy dla przemysłu drzewnego z dnia 17 grudnia 1957 r.,**

— **Układu zbiorowego pracy dla przemysłu poligraficznego z dnia 10 maja 1958 r.,**

— **Układu zbiorowego pracy dla przemysłu chemicznego z dnia 15 listopada 1957 r.**

w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych.

§ 1. Protokół dodatkowy obowiązuje w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowanych, zwanych dalej przedsiębiorstwami, z wyjątkiem przedsiębiorstw w budowie oraz przedsiębiorstw (zakładów, wydziałów) specjalizujących się w eksporcie.

§ 2. 1. Pracownikom umysłowym przedsiębiorstw objętych postanowieniami niniejszego protokołu dodatkowego wypłaca się za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej — premie z funduszu premiowego.

2. Na premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw (§ 1) dyrektor jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem ustala corocznie fundusz premiowy według zasad określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

3. Warunki i tryb przyznawania premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstw określają szczegółowe regulaminy premiowania ustalane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i zatwierdzane przez konferencje samorządu robotniczego.

4. Szczegółowe regulaminy premiowania w przedsiębiorstwach, w których organy samorządu robotniczego nie zostały utworzone, powinny być opracowane w porozumieniu z radą zakładową.

5. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny być zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami oraz wytycznymi Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, ustalonymi odpowiednio przy współudziale:

— Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,

— Zarządu Głównego Związku Zawodowego Chemików,

— Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego

i określać w szczególności:

1) system ustalania — stosownie do potrzeb gospodarki narodowej i specyfiki branży — zadań stanowiących podstawę premiowania dla poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa (stanowisk pracy) oraz warunki i tryb, zapewniające możliwość wprowadzenia w operatywny sposób zmian do ustalonych zadań,

2) zasady podziału funduszu premiowego pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa w zależności od wykonania ustalonych zadań,

3) zasady i tryb podziału premii pomiędzy pracowników poszczególnej komórki organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz tryb, w jakim poszczególni pracownicy mogą być — mimo wykonania zadań przez daną komórkę organizacyjną pozbawieni premii indywidualnej w całości lub w części — za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie obowiązków służbowych,

4) zasady kontroli w zakresie wykonania zadań i obowiązków przez poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa i pracowników, gospodarki funduszem premiowym i określania premii indywidualnych, zapewniające ścisłe współdziałanie administracji i organów samorządu robotniczego,

5) zasady podziału kwot z części niewykorzystanej funduszu premiowego, które — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — po rozliczeniu rocznych wyników działalności mogą być przeznaczone w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników komórek ruchu przedsiębiorstwa, jeżeli komórki te wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania.

6. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny ustalać — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — sankcje w postaci wstrzymania lub zmniejszenia funduszu premiowego lub premii indywidualnych w przypadku przekroczenia funduszu płac lub limitu godzin nadliczbowych.

7. Decyzję o przyznaniu premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego podejmuje dyrektor zjednoczenia.

8. Decyzję o przyznaniu premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstwa nie wymienionym w ust. 7 podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa na warunkach i w trybie określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach, a w szczególności w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 3. Postanowienia niniejszego protokółu w sprawie premiowania pracowników umysłowych stosuje się po raz pierwszy do obliczania i wypłaty premii tych pracowników za okres III kwartału 1964 r.

§ 4. 1. Protokół wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r.

2. Tracą moc wszelkie dotychczasowe postanowienia wymienionych we wstępie układów zbiorowych pracy i protokółów dodatkowych do tych układów w zakresie premiowania pracowników umysłowych, niezgodne z postanowieniami niniejszego protokółu, a w szczególności:

1) załącznik nr 4 do układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle:
   - — cementowym z dnia 15 marca 1958 r.,
   - — wapienniczym i gipsowym z dnia 13 września 1958 r.,
   - — ceramiki budowlanej oraz przemysłu materiałów budowlanych wapienno-piaskowych z dnia 13 września 1958 r.,

   dotyczący zasad premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w oddziałach produkcyjnych (w ruchu),

2) protokół dodatkowy z dnia 25 kwietnia 1960 r. do układów zbiorowych pracy dotyczący premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsię-

biorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym,

3) protokół dodatkowy z dnia 15 kwietnia 1961 r. do układów zbiorowych pracy, zmieniający protokół dodatkowy z dnia 25 kwietnia 1960 r.,

4) protokół dodatkowy z dnia 17 stycznia 1963 r. do układów zbiorowych pracy, zmieniający protokół dodatkowy z dnia 25 kwietnia 1960 r.,

5) postanowienia §§ 2 i 3 załącznika nr 5 oraz załączniki nr nr 5/c-5/e do Aneksu I — Branża Szklarska, do Aneksu II — Branża Ceramiczna oraz §§ 2, 3 i 4 załącznika nr 5 i załączniki nr nr 5/c—5/e do Aneksu III — Branża Izolacji Budowlanej do układu zbiorowego pracy z dnia 28 stycznia 1961 r. dla przemysłów szklarskiego, ceramicznego i izolacji budowlanej,

6) załącznik nr 5/f do Aneksu II — Branża Ceramiczna do układu zbiorowego pracy z dnia 28 stycznia 1961 r. dla przemysłów szklarskiego, ceramicznego i izolacji budowlanej,

7) zasady premiowania określone w §§ 3—22 załącznika nr 4 oraz w załącznikach nr nr 4d—4g do układu zbiorowego pracy z dnia 21 lutego 1961 r. dla pracowników zatrudnionych w przemyśle kruszyw,

8) postanowienia §§ 2—5 załącznika nr 4 oraz załączniki nr nr 4b—4d do układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w terenowym przemyśle:
— ceramiki budowlanej oraz materiałów budowlanych wapienno-piaskowych z dnia 13 września 1958 r.,
— wapienniczym, gipsowym i kredowym z dnia 13 września 1958 r.,

9) postanowienia §§ 2—4 protokółu dodatkowego oraz załączniki nr nr 2 i 3 do protokółu dodatkowego z dnia 24 stycznia 1958 r. do układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle mineralnym z dnia 5 stycznia 1949 r.,

10) protokół dodatkowy z dnia 27 czerwca 1960 r. do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dotyczący premiowania pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Produkcji Artykułów dla Budownictwa,

11) protokół dodatkowy z dnia 19 września 1960 r. do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dotyczący premiowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych nadzorowanych przez Śląski Zarząd Budownictwa Miejskiego,

12) postanowienia § 2 pkt 1 protokółu dodatkowego z dnia 7 lipca 1961 r. do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wprowadzenia układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. wraz z późniejszymi zmianami w Przedsiębiorstwie Robót Odkrywkowych i Budowlanych Przemysłu Kamienia Budowlanego, podległym Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,

13) postanowienia §§ 4 i 5 protokółu dodatkowego oraz załącznik nr 3 do protokółu dodatkowego z dnia 31 lipca 1962 r., do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r., dotyczącego zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w niektórych przedsiębiorstwach przemysłowych branży metalowej, podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,

14) postanowienia § 4 protokółu dodatkowego z dnia 28 grudnia 1962 r. do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dotyczącego zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych produkujących beton (żelbet) lub elementy budowlane z betonu (żelbetu, żużlobetonu).

MINISTER
BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU
MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
M. Olewiński

PRZEWODNICZĄCY
ZARZĄDU GŁÓWNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU
MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
F. Papierniak

PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU GŁÓWNEGO
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO CHEMIKÓW
T. Tomosz

V-PRZEWODNICZĄCY
ZARZĄDU GŁÓWNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW GOSPODARKI KOMUNALNEJ
I PRZEMYSŁU TERENOWEGO
M. Nowodworska

SEKRETARZ
ZARZĄDU GŁÓWNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW GOSPODARKI KOMUNALNEJ
I PRZEMYSŁU TERENOWEGO
T. Pabian

28.

PISMO OKÓLNE nr 20 MINISTERSTWA BUDOWNICTWA i PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 19 czerwca 1964 r.

w sprawie gospodarki drewnem w budownictwie

(znak: ZA-DR-0942/64)

W trakcie kontroli przeprowadzonych przez organa Najwyższej Izby Kontroli stwierdzono, że w zakresie gospodarki drewnem, stosowania drewna w budownictwie i rozliczeń drewna istnieją poważne niedociągnięcia.

Do najczęściej powtarzających się należą:
— używanie tarcicy nowej (desek) do poszycia ścian i sufitów przy wznoszeniu prowizorycznych i pomocniczych budynków (szopy, wiaty, cieplaki itp.) na placu budowy;
— używanie drewna użytkowego na ogrodzenie placów budów;
— używanie desek, bali i krawędziaków do budowy prowizorycznych pomostów, dróg, torowisk i chodników pod taczki;
— niezabezpieczenie powierzchni deskowań przed przyczepnością betonu (struganie, powlekanie);

— drewno z odzysku nie jest bieżąco oczyszczane, odgważdżane i sortowane na grupy przydatności;

— na przesortowany odzysk według grup przydatności nie są sporządzane protokóły przeklasyfikowań, co powoduje niepełną ewidencję, w szczególności dla drewna na opał zużywanego na własne cele;

— nienależyte kwalifikowanie odzysku na opał, w wyniku czego odpady opałowe zawierają od 15 do 20% drewna, nadającego się do produkcji lub przerobu.

W zakresie rozliczeń ze zużycia drewna usługowego stwierdzono przede wszystkim w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, będących w swoim czasie w organizacji budownictwa terenowego oraz przedsiębiorstwach podległych Śląskiemu Zarządowi Budownictwa Miejskiego:

— brak opracowanych przez przedsiębiorstwa instrukcji roboczych, ustalających jednolity system i tryb przeprowadzania rozliczeń;

— stosowanie niewłaściwych norm zużycia; w większości przypadków do rozliczeń posługiwano się Scalonymi Normami Kosztorysowymi zbyt zawyżonymi zamiast normami, zawartymi w Katalogu Norm Zużycia Materiałów Budowlanych, używanie niewłaściwych norm powodowało pozorne oszczędności w drewnie;

— nieterminowe dokonywanie rozliczeń ze zużycia drewna po zakończeniu robót na danym obiekcie.

W celu usunięcia powyższych niedociągnięć zwraca się uwagę na konieczność bezwzględnego przestrzegania obowiązujących przepisów w zakresie gospodarki, stosowania drewna w budownictwie i rozliczeń drewna usługowego, a przede wszystkim:

— zarządzenia nr 70 Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 6 października 1962 r. w sprawie zakresu stosowania drewna i materiałów drewnopochodnych w budownictwie powszechnym w latach 1962—1965 (Dz. Bud. nr 17, poz. 82).

— zarządzenia nr 85 Ministra Budownictwa z dnia 4 kwietnia 1957 r. w sprawie instrukcji o gospodarce magazynowej w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych resortu Ministra Budownictwa, zmienionego zarządzeniem nr 88 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 9 kwietnia 1960 r. (Dz. Urz. MBiPMB nr 6, poz. 33).

— zarządzenia nr 90 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 29 czerwca 1957 r. w sprawie rozliczeń zużycia materiałów w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (Dz. Urz. MBiPMB nr 2, poz. 10).

— okólnika nr 14 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 marca 1958 r. w sprawie konieczności wzmożenia kontroli zużycia materiałów w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych oraz sankcji stosowanych w razie niedopełnienia obowiązków w tym zakresie (Dz. Urz. MBiPMB nr 4, poz. 32).

— polecenia służbowego nr 48 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 listopada 1958 r. w sprawie kontroli gospodarki materiałowej i rozliczeń zużycia materiałów (ust. 10 uchylony zarządzeniem nr 474 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 grudnia 1962 r. Dz. Urz. MBiPMB nr 20, poz. 86).

— zarządzenia nr 4 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 stycznia 1962 r. w sprawie wprowadzenia obowiązujących norm zużycia materiałów budowlanych w budownictwie powszechnym i specjalnym.

— zarządzenia nr 91 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 8 maja 1963 r. w sprawie rozliczeń i kontroli materiałów zużytych do robót ogólnobudowlanych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w stosunku do tych budów, na których nowe zasady rozliczeń zostały wprowadzone w życie tym zarządzeniem (Dz. Urz. MBiPMB nr 8, poz. 31).

DYREKTOR
ZARZĄDU ZAOPATRZENIA
P. Salapa

KOMUNIKAT II

Zostały wydane, a nie są ogłoszone w Dzienniku Urzędowym następujące akty normatywne:

Zarządzenia Ministra:

1. nr 86 z 30. IV. 64 r. znak: OR3-003/B17/64 w sprawie przekazania Bazy zaplecza przez Przedsiębiorstwo Robót Wykończeniowych Budownictwa Warszawa-Praga.

2. nr 88 z 11. V. 64 r. znak: OR3-003/B/64 w sprawie zmiany nazwy, zakresu działania i podporządkowania Stołecznego Zjednoczenia Biur Projektowych w m.st. Warszawie

3. nr 89 z 11. V. 64 r. znak: OR4-033/P-12-12/64 w sprawie przejęcia przez Fabrykę Urządzeń Technicznych z siedzibą w Jaśkowicach Śląskich zakładów i składników majątkowych Spółdzielni Pracy Konstrucji Stalowych „Konstal” w Odrowążu

4. nr 90 z 15. V. 64 r. znak: OR4-033/P-10/64 w sprawie zmiany zarządzenia o utworzeniu przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą „Szlamownia Kaolinu w Budowie”

5. nr 91 z 15. V. 64 r. znak: BP/ZE/64 w sprawie przygotowania organizacji wykonawstwa i zaplecza techniczno-gospodarczego i socjalno-bytowego dla realizacji inwestycji Bełchatowskiego Okręgu Przemysłowego

6. nr 93 z 18. V. 64 r. znak: IN-5/64 zmieniające zarządzenie w sprawie powołania Komisji resortowej do spraw ograniczenia importu inwestycyjnego i usprawnienia gospodarki nowymi maszynami i urządzeniami

7. nr 95 z 20. V. 64 r. znak: OR4-033/P13-3/64 w sprawie zmiany zarządzenia o utworzeniu przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Zakłady Stolarki Budowlanej w Grybowie w Budowie

8. nr 96 z 23. IV. 64 r. znak: FE/64 w sprawie funduszu szkód górniczych w przemyśle cementowym

9. nr 97 z 26. V. 64 r. znak: PL6/3-412/64 w sprawie opracowania projektu Narodowego Planu Gospodarczego na 1965 r. oraz podstawowych założeń planu na rok 1966

10. nr 98 z 30. V. 64 r. znak: PL6/3-430/64 w sprawie powołania Zespołów do przeprowadzenia analizy wniosków zgłoszonych w trakcie dyskusji tez na IV Zjazd

PZPR i w toku prac nad projektem planu 5-letniego na lata 1966—1970

11. nr 99 z 30. V. 64 r. znak: OR3-003/B16/64 w sprawie utworzenia przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Częstochowskie Przedsiębiorstwo Transportowe Budownictwa

12. nr 103 z 3. VI. 64 r. znak: OR3/64 o zmianie zadań i przedmiotu działania oraz podporządkowania przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Miastoprojekt Stolica-Północ, Przedsiębiorstwo Projektowania Budownictwa

13. nr 104 z 3. VI. 64 r. znak: OR3/64 o zmianie zasad i przedmiotu działania oraz podporządkowania przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą „Miastoprojekt Warszawa-Śródmieście", Przedsiębiorstwo Projektowania Budownictwa Miejskiego

14. nr 105 z 3. VI. 64 r. znak: OR3/64 o zmianie zasad i przedmiotu działania oraz podporządkowania przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Miastoprojekt Stolica Południe, Przedsiębiorstwo Projektowania Budownictwa Miejskiego

15. nr 106 z 3. VI. 64 r. znak: OR3/64 o zmianie zasad i przedmiotu działania oraz podporządkowania przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Miastoprojekt Stolica-Wschód, Przedsiębiorstwo Projektowania Budownictwa Miejskiego

16. nr 107 z 3. VI. 64 r. znak: OR3/64 o zmianie podporządkowania przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Miastoprojekt-Specjalistyczne, Przedsiębiorstwo Projektowania Budownictwa Miejskiego

17. nr 108 z 3. VI. 64 r. znak: OR3/64 o zmianie zasad działania oraz podporządkowania przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą Biuro Projektów Typowych i Studiów Budownictwa Miejskiego

18. nr 109 z 3. VI. 64 r. znak: NC6/64 w sprawie powołania Komisji Norm, Cen i Wskaźników na roboty budowlane i montażowe

19. nr 110 z 30. V. 64 r. znak: OR3-003/B28/64 o zmianie zasad działania oraz podporządkowania przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą „Biuro Studiów i Projektów Typowych Budownictwa Przemysłowego

Okólniki Ministra:

20. nr 11 z 21. V. 64 r. znak: ZA-ME-143-2/64 w sprawie intensyfikacji zbiórki złomu metali

21. nr 12 z 23. V. 64 r. znak: OR2-032/2/64 zmieniający okólnik w sprawie podziału kompetencji Kierownictwa Resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

22. nr 13 z 23. V. 64 r. znak: TE5-02/350/64 w sprawie przeprowadzenia kontroli jakości elementów prefabrykowanych produkowanych w zakładach przemysłowych i zaplecza budownictwa oraz jakości ich montażu na placach budów

23. nr 14 z 5. V. 64 r. znak: GM/1/64 w sprawie udziału w naradzie brygadzistów Brygad Pracy Socjalistycznej

Pismo okólne Ministerstwa:

24. nr 17 z 30. V. 64 r. znak: AB4/45/64 w sprawie opracowania wykazów akt

REDAKCJA I ADMINISTRACJA
MINISTERSTWO BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
Warszawa, ul. Żurawia 3/5

Telefon Redakcji:
Centrala 21-05 wewn. 585
Telefon Administracji:
Centrala 21-05 wewn. 424

Warunki prenumeraty Dziennika Urzędowego Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — prenumerata roczna zł 42,—. Cena pojedynczych egzemplarzy niezależnie od objętości zł 2,—. Wpłacać należy do Narodowego Banku Polskiego V Oddział Miejski w Warszawie na konto: „Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — Departament Administracyjno-Budżetowy nr 1529-91-867. Cz. 8. Dział 7. Rozdział 3".

Cena zł 2.

OPŁATA POCZTOWA UISZCZONA RYCZAŁTEM

(miejsce na adres odbiorcy)

Adres zwrotny: Warszawa, ul. Żurawia 3/5

Zakł. Graf. „Tamka". W-wa. Nakł. 9555 + 25 egz. Zam. 1236/64. Z-13.